

Bijlage D. Beantwoording vragen rapporteurs blok Overig

Kern

In deze bijlage vindt u in het kader van de artikelsgewijze behandeling van het wetsvoorstel toekomst pensioenen (Wtp) de beantwoording van de vragen over de artikelen betreffende de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Het betreft onderstaande artikelen. De vragen van het lid Omtzigt toegevoegd bij de andere antwoorden waar mogelijk. De overige antwoorden zijn onderaan afzonderlijk beantwoord.

Artikel-nummers	Subthema
18	Wet op de loonbelasting 1964
48	Eisen aan informatieverstrekking
48a	Keuzebegeleiding
48b	Klachten- en geschillenprocedure
54	Aanpassing voorwaarden vrijwillige voortzetting pensioenregeling
81b	Bevoegdheid tot waardeoverdracht voor tussentijdse omzetting in pensioenuitkering
120	Eisen taakafbakening
123	Aanpassing eisen een financieel geheel
140	Maatregel Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV)
150a	Experimenten (experimenteer bepaling zelfstandigen)
220ca	Overgangsrecht startleeftijd
220d	Overgangsrecht wacht- of drempelperiode uitzendovereenkomsten (amendement 36067 - 61)
220e	Overgangsrecht progressieve premie ("eerbiedigende werking")
220h	Overgangsrecht premievrije voortzetting bij gesloten pensioenfonds
220ha	Overgangsrecht premievrije voortzetting verzekeraar

Artikel 18 - Wet op de loonbelasting 1964 - Hoogte premiegrens

1. Klopt het dat als de situatie van een wisselend rentepatroon een deelnemer het risico loopt in de opbouwfase geconfronteerd te worden met een verlaging van de fiscale premiegrens door een stijging van het reëel rendement, en dus minder premie kan inleggen op vervolgens op pensioendatum minder kan aankopen door een daling van het projectrendement?

Antwoord 1

Het is juist dat het reële rendement gedurende de opbouwfase kan dalen, waardoor er een lager reëel pensioen kan worden verkregen vanaf de pensioendatum. Overigens zal in geval van een hogere inflatie de nominale rente meestal stijgen, waardoor het nominale projectrendement omhoog zal gaan. Dit effect compenseert al dan niet volledig voor een hogere inflatie. In algemene zin is rente- en inflatierisico een onderdeel van ieder kapitaalgedekt pensioencontract. Pensioenuitvoerders kunnen zich indekken tegen nominaal renterisico door een bepaalde mate van renteafdekking toe te passen. In de solidaire premieovereenkomst kan dit gedifferentieerd worden. Daarnaast kan in het nieuwe stelsel gerichte inflatiebescherming worden geboden via de solidariteits- of risicodelingsreserve.

2. Klopt het dat dit risico zich niet voordoet bij een fiscale premiegrens die niet afhankelijk is van een reëel rendement, bijvoorbeeld indien in het eerste lid van artikel 18a Wet op de loonbelasting een maximaal fiscaal percentage wordt vastgesteld van bijvoorbeeld 30 of 40% (met 3% verhoging tijdens de transitiefase)?

Antwoord 2

Indien de fiscale premiegrens structureel vast ligt en niet meer zou worden verhoogd in geval van een daling van het reële rendement, wordt het risico op een tegenvallend pensioenresultaat op pensioendatum juist vergroot. In dat geval zou een lager verwacht reëel rendement immers niet meer gecompenseerd kunnen worden door een hogere premie-inleg en zal dit resulteren in een lager reëel pensioen.

3. Bij lid 1, subonderdeel 4 staat dat '30' wordt vervangen door '25'. Dit betreft het wezenpensioen maar door deze aanpassing wordt de eindleeftijd gesteld op maximaal 25 terwijl de bedoeling een uniforme eindleeftijd van 25 voor alle wezenpensioenen is. Deelt de regering dat 'maximaal 30' wordt vervangen door '25'?

Antwoord 3

Het is niet juist dat 'maximaal 30' wordt vervangen door '25'. In de fiscale wet wordt alleen een begrenzing gegeven voor het wezenpensioen tot maximaal 25 jaar. Er kan een wezenpensioen worden verzekerd, waarvan de premies aftrekbaar zijn, dat uitkeert tot de 25-jarige leeftijd van het kind. Voor de fiscaliteit is de premieaftrek en de begrenzing daarop van belang. In de Pensioenwet worden regels gegeven over de inhoud van het contract. In het voorgestelde artikel 16, eerste lid, onderdeel d, van de Pensioenwet is de uniforme eindleeftijd van het wezenpensioen bepaald. In dat artikel is bepaald dat een wezenpensioen uitgekeerd dient te worden tot de 25 jarige leeftijd van het kind.

Artikel 48 - Eisen aan informatieverstrekking

4. Kan de regering toelichten hoe moet worden omgegaan met de twee momenten van informatie bij de transitie en hoe deze toegelicht dienen te worden bij overgang naar een nieuwe verzekeraar/Premie Pensioen Instelling (PPI)¹? Specifiek in de situatie waarbij de nieuwe uitvoerder niet weet wat de oude uitvoerder heeft gecommuniceerd en dus de ontvangende pensioenverzekeraar/PPI eventuele verschillen ten opzichte van de eerste communicatie niet kan constateren?

Antwoord 4

De pensioenuitvoerder informeert de deelnemer voor en na transitie. Voor transitie met een zo nauwkeurig mogelijke prognose en na dit tijdstip de informatie zoals die definitief is vastgesteld. In het voorgestelde artikel 46a, vierde lid, van besluit toekomst pensioenen wordt geregeld dat in

¹ Kamerstuk 36067, nr. 41.

geval de gewijzigde pensioenovereenkomst is ondergebracht bij een nieuwe pensioenuitvoerder, de oude pensioenuitvoerder verplicht is om op verzoek van de nieuwe pensioenuitvoerder de relevante informatie tijdig te verstrekken. Op die manier kan de nieuwe pensioenuitvoerder zijn informatie afstemmen op de reeds verstrekte informatie door de oude pensioenuitvoerder.

Artikel 48a - Keuzebegeleiding

5. Kan de regering aangeven of artikel 48a een inspanningsverbintenis of een resultaatverbintenis voor de pensioenuitvoerder behelst? En hoe dat zich verhoudt tot eerdere uitleg naar aanleiding van de wet pensioencommunicatie?²

Antwoord 5

De nieuwe norm keuzebegeleiding (artikel 48a) verlangt van pensioenuitvoerders dat zij zich zodanig inspannen dat deelnemers een passende keuze kunnen maken. Deze inspanningsverplichting is gelimiteerd tot keuzes binnen de pensioenregeling. In de vraag wordt vervolgens verwezen naar parlementaire geschiedenis ten opzichte van de norm "correct" in artikel 48 Pensioenwet. Hieruit blijkt dat informatie correct moet zijn en dat dat geen inspanningsverplichting is, maar een resultaatverplichting. In reactie op de vraag hoe het een zich tot het ander verhoudt, merk ik op dat het hier gaat om twee verschillende normen met een verschillend karakter. Opgemerkt zij volledigheidshalve dat de verstrekte informatie ten behoeve van keuzebegeleiding dient te voldoen aan de vereisten van artikel 48 Pensioenwet.

6. Hoe ziet de regering het spanningsveld tussen het informeren en begeleiden versus het adviseren van de deelnemer bij het onderwerp keuzebegeleiding? Is dit in de wet voldoende afgebakend?

Antwoord 6

Keuzebegeleiding is een nieuwe norm in de pensioenwet die met de Wtp wordt ingevoerd. Deze norm verlangt van uitvoerders dat zij deelnemers op een adequate wijze begeleiden bij het maken van keuzes. Begeleiden houdt in dat pensioenuitvoerders zich moeten inspannen om deelnemers een passende keuze te laten maken, dat is iets anders dan deelnemers informeren over een keuze. Het zijn derhalve verschillende en aanvullende taken. De Wtp doet niet af aan het bestaande wettelijk kader waarbinnen pensioenfondsen gehouden zijn niet te adviseren of bemiddelen over specifieke producten (conform de taakafbakeningswetgeving). Wel kunnen pensioenfondsen adviseren over keuzemogelijkheden binnen de pensioenregeling. Het wettelijk kader is daarmee voldoende afgebakend.

7. Hoe kan een pensioenuitvoerder een deelnemer de juiste standaardoptie toebedelen, als de pensioenuitvoerder geen totaaloverzicht heeft van diens financiële positie?

Antwoord 7

De norm keuzebegeleiding vergt van pensioenuitvoerders dat zij de deelnemer in staat stellen een passende keuze te maken, binnen de pensioenregeling. De standaardopties kunnen bijvoorbeeld worden vormgegeven op basis van (wetenschappelijk)onderzoek of bij de pensioenuitvoerder bekende gegevens. De norm strekt niet zo ver dat de gehele financiële positie van de deelnemer meegenomen moet worden. Uiteraard is het aan uitvoerders om de keuzebegeleiding vorm te geven, waarbij het opvragen van aanvullende informatie mogelijk is.

Artikel 48b - Klachten- en geschillenprocedure

8. Kan de regering toelichten wie verantwoordelijk is voor de verhoogde uitvoeringskosten (zowel rechtspraak maar vooral geschillencommissie kosten) in het geval dat de aanloop van klachten toch leidt tot overbelasting van de rechtspraak? En kan de regering aangeven welk actieplan klaar ligt om in dat geval de rechtspraak te ontlasten?

Antwoord 8

Zoals ik heb aangegeven in de eerder gevoerde wetgevingsoverleggen zijn er financiële middelen gereserveerd voor de versterking van de rechtspraak ten aanzien van de nieuwe

² Kamerstukken II 2013/14, 34008, nr. 3, p. 5; Kamerstukken II 2014/15, 34008, nr. 6, p. 4.

pensioenwetgeving. De mate waarin de werklast van de rechtspraak zal dalen als gevolg van de introductie van de externe geschilleninstantie voor de pensioensector kan nog niet worden gekwantificeerd. Er zijn afspraken gemaakt met de Raad voor de Rechtspraak en het ministerie van J&V over de monitoring van de werklast. Ik zal hierover tijdens de transitieperiode periodiek overleg voeren met de Raad en het ministerie van J&V. Ik zal in deze gesprekken ook de mogelijke bijsturingselementen bespreken.

De aanwijzing van de externe geschilleninstantie geschiedt op grond van het voorgestelde artikel 48c Wtp door de minister. Vervolgens wordt de externe geschilleninstantie ingericht en in stand gehouden door pensioenuitvoerders. Dat betekent dat de pensioenuitvoerders verantwoordelijk zijn voor de uitvoeringskosten.

Artikel 54 - Aanpassing voorwaarden vrijwillige voortzetting pensioenregeling

9. Klopt het dat de reeds aangekondigde verbetervoorstellen (9 maanden naar 3 jaar en 10 naar 15 jaar) van vrijwillige voortzetting alleen van toepassing zijn op zelfstandigen die voorheen werknemer zijn geweest?

Antwoord 9

Ja, vrijwillige voortzetting is alleen van toepassing op zelfstandigen die voorheen werknemer zijn geweest. Datzelfde geldt ook voor de reeds aangekondigde verbetervoorstellen. Op deze wijze kunnen zelfstandigen die nu in de tweede pijler pensioen opbouwen dit, met het oog op ruimere mogelijkheden in de toekomst, ook in de transitieperiode blijven doen.

10. Een vrijwillige voortzetting voor de risicodekking voor het nabestaandenpensioen (NP) door middels van uitruil wordt door de regering niet beperkt in de tijd (decentrale partners kunnen dit wel overeenkomen) (p. 169). Kan de regering toelichten waarom de vrijwillige voortzetting voor het ouderdompensioen (OP) door een zelfstandige wel beperkt is in de tijd met 15 jaar vanuit de regering?

Antwoord 10

Op grond van artikel 54 van de Pensioenwet geldt voor ex-deelnemers die als werknemer in dienst treden bij een werkgever die geen pensioenregeling aanbiedt, dat zij de pensioenregeling maximaaldrie jaar vrijwillig kunnen voortzetten. Voor zogenoemde IB-ondernemers geldt een langere termijn: ten hoogste tien jaar. Ik acht het niet mogelijk de optie tot vrijwillige voortzetting voor onbepaalde tijd te verlengen. In het kader van de taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars is het van belang dat een pensioenvoorziening bij een bedrijfstak- of ondernemingspensioenfonds alleen van toepassing is op deelnemers die tot de werkings sfeer van dat pensioenfonds behoren. Ik acht het niet passend bij de doelstelling van een pensioenfonds wanneer het een pensioenregeling uitvoert voor iemand die te lang geleden de werkings sfeer heeft verlaten. Met het oog daarop is een grens gesteld aan de vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling. Vrijwillige voortzetting is bedoeld als een overgangsperiode voor gewezen deelnemers.

11. Is beoogd dat voor elke vrijwillige regeling een actuariële premie mag worden gehanteerd?

Antwoord 11:

Artikel 54 van de Pensioenwet ziet op de mogelijkheid voor een pensioenuitvoerder om de deelnemer, die gewezen werknemer wordt, een vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling te bieden. De gewezen werknemer kan dan de pensioenregeling voortzetten. In die zin is er geen sprake van een vrijwillige pensioenregeling die afwijkt van de regeling waaraan eerder al werd deelgenomen, maar van een vrijwillige deelname aan de bestaande pensioenregeling. Bij een vrijwillige deelname aan deze pensioenregeling geldt de pensioenpremie zoals deze is afgesproken in de pensioenregeling. Los van de mogelijkheid om gebruik te maken van het overgangsrecht als bedoeld in artikel 220e, zal dit op grond van het voorgestelde artikel 17 van de Pensioenwet gaan om een gelijke, leeftijdsonafhankelijke premie.

Artikel 81b - Bevoegdheid tot waardeoverdracht voor tussentijdse omzetting in pensioenuitkering

12. Kan een premie-uitkeringsovereenkomst ook door een PPI worden uitgevoerd? Kan de regering toelichten waarom artikel 81b Pensioenwet (PW) wordt geschrapt en hoe dat zich verhoudt tot het oorspronkelijke amendement Ladders uit 2015 en daarbij specifiek toelichten wat de regering bedoelt met de begrippen 'pensioenuitkering' en 'pensioenrecht'?

Toelichting op vraag 12

In de Memorie van Toelichting (MvT) geeft men aan dat; *"in artikel 81b PW en artikel 89 Wvb is een regeling getroffen voor de tussentijdse (voor de pensioendatum) omzetting van de pensioenaanspraken op grond van een premieovereenkomst in aanspraken op een vastgestelde uitkering vanaf de pensioendatum"*.

In de Nota naar aanleiding van het verslag; *"is het ook in het huidige wettelijk kader voor premiepensioeninstellingen niet toegestaan om tussentijds om te zetten of over te dragen. Het huidige artikel 81b was gezien de toelichting bij het amendement Ladders, daarvoor wel bedoeld maar voorziet, gezien de wettekst, alleen in de mogelijkheid om het pensioenkapitaal op de pensioendatum om te zetten naar een uitkering. Het eerste lid geeft namelijk aan dat waardeoverdracht mogelijk is op de datum van omzetting van de aanspraken in een pensioenuitkering. Daarvan is feitelijk alleen sprake op de pensioendatum."* Dit laatste berust op een misvatting. Het kopje van artikel 81b luidt *"Bevoegdheid tot waardeoverdracht voor tussentijdse omzetting in een pensioenuitkering"*.

13. Deze interpretatie van artikel 81b lijkt niet te stroken met het amendement Ladders. De begrippen 'pensioenuitkering' en het begrip 'pensioenrecht' lijken met elkaar verward te worden. Wil de regering hier duidelijkheid op verschaffen en waar nodig dit aanpassen?

Antwoord 12 en 13

De premie-uitkeringsovereenkomst zoals opgenomen in het wetsvoorstel kan niet door een premiepensioeninstelling worden uitgevoerd. Artikel 81b in de huidige Pensioenwet spreekt in lid 1 van het overdragen van de waarde van pensioenaanspraken, welke voortvloeien uit een kapitaalovereenkomst of een premieovereenkomst, op de datum van omzetting van de aanspraken in een pensioenuitkering. Er is geen sprake van het overdragen van een pensioenrecht. Er is daarom ook geen sprake van verwarring. In de toelichting bij het wetsvoorstel is reeds aangegeven waarom het artikel vervalst. Vanwege de verwijzing naar de datum van omzetting in een pensioenuitkering in de bepaling, is deze niet bruikbaar gebleken voor waardeoverdracht vóór de pensioendatum. Omdat deze vorm van waardeoverdracht in het nieuwe systeem ook niet meer voorkomt, is het niet nodig de bepaling aan te passen en kan deze vervallen. De aanwending van pensioenvermogen voor een vastgestelde uitkering vanwege het keuzerecht van de deelnemer in de premie-uitkeringsovereenkomst is in artikel 79 van de Pensioenwet en artikel 87 Wvb opgenomen.

De VVD-fractie heeft een amendement ingediend om uitvoering van een premie-uitkeringsovereenkomst door een premiepensioeninstelling en tussentijdse waardeoverdrachten mogelijk te maken. De Kamer heeft in het verleden een amendement van mevrouw Ladders aangenomen om tussentijdse waardeoverdrachten mogelijk te maken. Dit amendement klopte qua wettekst echter niet. Met dit amendement wordt dat rechtgezet en zijn aanvullende waarborgen ingebouwd. Ik sta er daarom positief tegenover.

Artikel 120 - Eisen taakafbakening

14. Kan de regering toelichten hoe wordt voorkomen dat taakafbakeningseisen (bijvoorbeeld de 10% werkgeversbijdrage of het moeten spiegelen van de basisregeling), de praktische uitvoering van een netto pensioenregeling in de weg staan?

Antwoord 14

De taakafbakeningseis van een 10% werkgeversbijdrage bij vrijwillige pensioenvoorzieningen is al geruime tijd in de regelgeving opgenomen en wordt zonder problemen in de praktijk toegepast. De eis van aansluiting van een vrijwillige pensioenvoorziening, waaronder nettoregelingen, bij de kenmerken van de basisregeling is nieuw, maar is in nauwe afstemming met de leden van de stuurgroep tot stand gekomen. In het aan uw Kamer voorgehangen ontwerpbesluit nettopensioen

is toegelicht hoe deze eis in de praktijk toegepast kan worden. Daarbij is rekening gehouden met het feit dat de kenmerken van deelnemers in de nettoregeling kunnen afwijken van de basisregeling. Mede om die reden zijn de taakafbakeningseisen ook goed toepasbaar bij de praktische uitvoering van de nettoregeling.

15. Hoe verhoudt de taakafbakening zich tot mogelijke opt-in mogelijkheden (huidige experimenteerwetgeving met vrijwillige voortzetting, vrijwillige aansluiting en vrijwillige aanschrijving) versus opt-out mogelijkheden (zoals vrijwillige voortzetting als default (voorstel dhr. Nijboer) of automatische deelname met opt-out versus de deelnameplicht van werknemers in een verplicht gesteld pensioenfonds?

Antwoord 15

De taakafbakening kent twee aspecten: de productafbakening en de domeinafbakening. De productafbakening houdt in dat pensioenfondsen alleen activiteiten en werkzaamheden mogen verrichten die verband houden met pensioen. De domeinafbakening houdt in dat het pensioenfonds alleen werkgevers en werknemers mag aansluiten die actief zijn binnen een bedrijf of (deel van) bedrijfstak.

De opt-in mogelijkheden uit de experimenteerwetgeving zijn getoetst op de taakafbakening. De taakafbakening vormt daarvoor geen belemmering. Ook binnen het experiment mogen pensioenfondsen geen pensioenregeling aanbieden aan zelfstandigen die actief zijn buiten de werkingssfeer van het pensioenfonds. Ten aanzien van het aspect van mededinging is in paragraaf 12.5 van de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel toekomst pensioenen toegelicht waarom de experimenteerbepaling niet stuit op mededingingsrechtelijke bezwaren.

De opt-out mogelijkheden kunnen mogelijk gevolgen hebben voor de taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars. Dit zit enerzijds in de veronderstelling dat een automatische deelname met opt out een initiële verplichting is tot deelname met de mogelijkheid voor een zelfstandige om uit te treden. Dit kan gevolgen hebben voor de onderlinge concurrentie tussen verschillende pensioenuitvoerders. Anderzijds kan juist de mogelijkheid van een opt-out ook gevolgen hebben voor de verplichtstelling, omdat de 'goede risico's' mogelijk eerder van deze mogelijkheid gebruik zullen maken dan de 'slechte risico's' waardoor het voor het verplichte pensioenfonds niet langer mogelijk is om de pensioenregeling tegen economisch aanvaardbare kosten uit te kunnen voeren. Bij de uitwerking van het voorstel van de heer Nijboer (PvdA) en andere voorstellen naar aanleiding van het advies van de Stichting van de Arbeid zal hier dan ook goed naar gekeken moeten worden.

Artikel 123 - Aanpassing eisen een financieel geheel

16. Kan de regering toelichten waarom een onderscheid wordt gemaakt tussen PPI en een Algemeen Pensioenfonds (APF) die geen financieel geheel hoeven aan te houden en niet voor een verplicht bedrijfspensioenfonds (BPF)? Kan de regering toelichten waarom de regels voor de domeinafbakening niet voor een APF gelden en wel voor een verplicht gesteld BPF?

Antwoord 16

Een algemeen pensioenfonds of een premiepensioeninstelling mag pensioenregelingen aanbieden voor verschillende ondernemingen en sectoren. Zij mogen deze pensioenregelingen in verschillende afgescheiden vermogens onderbrengen. Een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds heeft het exclusieve recht om in een sector of bedrijfstak een pensioenregeling uit te voeren. Het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds kan ook een pensioenregeling voor meerdere bedrijfstakken aanbieden of meerdere pensioenregelingen maar uitsluitend in een financieel geheel. De reden hiervoor is dat vanwege de verplichtstelling alle deelnemers in die bedrijfstak onderdeel zijn van dezelfde solidariteit en collectiviteit. Hierdoor mogen andere aanbieders van pensioenregelingen in die bedrijfstak worden uitgesloten.

Dat is ook de reden waarom voor het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds een strikte domeinafbakening geldt waarbinnen het bedrijfstakpensioenfonds pensioen mag aanbieden. Voor een algemeen pensioenfonds geldt een open domein.

17. De uitvoering van een aparte pensioenregeling voor zelfstandigen moet bij sommige pensioenuitvoerders wel binnen één financieel geheel plaatsvinden en bij sommige niet. Kan de regering toelichten waarom dit onderscheid wordt gemaakt?

Antwoord 17

Dit onderscheid vindt zijn oorsprong in de regels omtrent de taakafbakening. Voor ondernemingspensioenfondsen en (verplichtgestelde) bedrijfstakpensioenfondsen gelden striktere regels omtrent het aanbieden van pensioen en geldt dat de pensioenregeling binnen één financieel geheel worden uitgevoerd. De pensioenregeling voor zelfstandigen volgt deze regels. Bij een algemeen pensioenfonds geldt het open domein en de mogelijkheid om een afgescheiden vermogen aan te houden. De aparte pensioenregeling voor zelfstandigen kan dan in een apart afgescheiden vermogen worden ondergebracht.

18. Kan de regering de uitzondering in artikel 123 toelichten en verduidelijken, dit in het licht dat het inrichten van collectiviteitskringen niet is toegestaan? Kan de regering bevestigen of de scheiding van oud en nieuw vermogen vooral administratief is bedoeld?

Toelichting op vraag 18

Die uitzondering luidt: *“Indien een ondernemingspensioenfonds of een bedrijfstakpensioenfonds meerdere pensioenregelingen uitvoert vormen deze pensioenregelingen financieel een geheel, tenzij toepassing wordt gegeven aan artikel 1501, zevende lid. Een algemeen pensioenfonds houdt een afgescheiden vermogen aan voor iedere collectiviteitkring, waarbij ten aanzien van een collectiviteitkring toepassing kan worden gegeven aan artikel 1501, zevende lid.*

Memorie van Toelichting: *“De regering wijst erop dat deze scheiding in oud en nieuw vermogen alleen wordt geïntroduceerd met het oog op de transitie en voor pensioenfondsen die niet invaren en wel een nieuwe premiereregeling uitvoeren. Er ontstaan dan twee gescheiden vermogens. Het is niet toegestaan om meerdere afgescheiden vermogens te creëren. Voorts zal slechts sprake zijn van een «interne vermogensscheiding», zonder externe werking. Dat betekent bijvoorbeeld dat voor eventuele externe crediteuren sprake blijft van één wederpartij, het pensioenfonds. Om deze redenen acht de regering het niet noodzakelijk om extra waarborgen, zoals bijvoorbeeld een rangregeling, voor te schrijven zoals deze wel gelden bij een algemeen pensioenfonds.”*

Antwoord 18

De scheiding van oud en nieuw vermogen is inderdaad administratief bedoeld en houdt uitsluitend verband met de transitie naar de nieuwe pensioenregelingen. Op die wijze kan ook in de toekomst eenvoudig worden vastgesteld wat de financiële situatie van de pensioenregeling in de vorm van een uitkeringsovereenkomst is afzonderlijk van het deel dat betrekking heeft op de nieuwe premieovereenkomsten. Hiermee worden risico-overdrachten en kruissubsidies voorkomen. Er ontstaan twee gescheiden vermogens.

Artikel 140 - Maatregel Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV)

Bij het uitvoeren van meerdere regelingen binnen één pensioenfonds:

19. Klopt het dat het MVEV per fonds wordt aangehouden?

Antwoord 19

Ja, een pensioenfonds dient te beschikken over een minimaal vereist eigen vermogen.

20. Moet een operationele reserve per regeling of per fonds worden aangehouden?

Antwoord 20

De operationele reserve dient om specifieke geoormerkte risico's op te vangen. Zoals bijvoorbeeld het risico bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen dat een onbekende deelnemer aanspraak kan maken op een pensioen zonder dat hiervoor premie is afgedragen (geen premie, wel recht). De doelen van de operationele reserve dienen ex ante te worden bepaald. Binnen één financieel geheel kan één operationele reserve volstaan, ook als er sprake is van de uitvoering van meerdere regelingen. Het is evenwel ook voorstelbaar dat een pensioenfonds ervoor kiest om

meerdere reserves aan te houden, zodat inzichtelijk is welke reserve welk doel heeft. Daar is het pensioenfonds vrij in. Het doel is immers dat de risico's adequaat worden beheerst.³

21. Onder welke voorwaarden is één solidariteitsreserve mogelijk?

Antwoord 21

De solidariteitsreserve maakt onderdeel uit van de solidaire premieregeling. Sociale partners bepalen daarbij vooraf welke doelen zij met de solidariteitsreserve nastreven. Onder andere aan de hand van deze doelen en de kenmerken van de deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden bepaalt de pensioenuitvoerder de vul- en verdeelregels van de solidariteitsreserve. Het gebruik van één solidariteitsreserve voor meerdere solidaire premieregelingen is alleen toegestaan indien deze reserve zodanig is vormgegeven dat er geen kruissubsidiëring tussen de verschillende regelingen plaatsvindt.

22. Wanneer moet/mag de ene regeling de andere regeling helpen? Als de operationele reserve leeg is, als de solidariteitsreserve/risicodelingsreserve leeg is, als het MVEV onvoldoende is? Kan het uitiem zo zijn dat kapitalen uit regeling 1 worden gebruikt om tekorten in regeling 2 aan te vullen?

Antwoord 22

Binnen een pensioenfonds geldt de eis van één financieel geheel ook als het meerdere pensioenregelingen uitvoert. Met andere woorden, in het uiterste geval kunnen tekorten in de ene pensioenregeling worden aangevuld vanuit de andere pensioenregeling. Van een tekort is sprake als de ene pensioenregeling een tekort heeft, terwijl het pensioenfonds als geheel wel beschikt over voldoende reserves.

Dat is onder de huidige regelgeving ook het geval en is het gevolg van de keuze om meerdere pensioenregelingen binnen een financieel geheel uit te voeren. Alleen bij algemeen pensioenfondsen kan sprake zijn van afgescheiden financiële vermogens.

23. En wat is de inspraak van de deelnemers hierin als sprake is van tegengestelde belangen bij onderuitputting van één van de reserves?

Antwoord 23

De vul- en verdeelregels van de solidariteitsreserve en risicodelingsreserve zijn onderdeel van de uitvoeringsovereenkomst, waarop de fondsorganen inspraak hebben. Het belanghebbendenorgaan heeft hiernaast een goedkeuringsrecht ten aanzien van besluiten aangaande de toedelingsregels.

Voor de goede orde, de situatie waarbij sprake is van een financieel tekort leidt direct tot kruissubsidies tussen de verschillende regelingen binnen een financieel geheel. Daar is geen aparte besluitvorming en dus ook geen medezeggenschap aan de orde.

Artikel 150a - Experimenteer bepaling zelfstandigen

24. In artikel 150a lid 7 wordt aangegeven dat uiterlijk negen maanden voor het einde van de werkingsduur van de experimenteerwetgeving een verslag aan de Staten-Generaal wordt verstuurd over de doeltreffendheid van de regeling. Wanneer is er sprake van doeltreffendheid?

Antwoord 24

Op grond van artikel 150a, zesde lid, van de Pensioenwet wordt uiterlijk negen maanden voor het einde van de werkingsduur van het Besluit experiment pensioenregeling zelfstandigen een verslag aan de Staten-Generaal verstuurd over de doeltreffendheid en de effecten van het experiment in de praktijk alsmede een standpunt of de voortzetting ervan in structurele wetgeving wordt omgezet of niet. Het doel van het experiment betreft te onderzoeken in hoeverre deze vrijwillige deelname van zelfstandigen aan een pensioenregeling in de tweede pijler pensioenopbouw stimuleert. Om vast te stellen in hoeverre dit experiment aan de doelstellingen heeft voldaan, - en daarmee de doeltreffendheid- wordt met dit wetsvoorstel een evaluatie voorgeschreven. De nadere

³ Het al dan niet aanhouden en verwerken van operationele kosten en reserves op de balans dient verder altijd te voldoen aan het jaarrekeningenrecht.

voorwaarden staan in het bij uw Kamer voorgehangen Besluit experiment pensioenregeling zelfstandigen. Voor de beoordeling van de doeltreffendheid en effecten zijn de volgende in het besluit benoemde criteria in elk geval van belang:

- De mate waarin zelfstandigen pensioen sparen in een pensioenregeling die in het kader van de experimenteerbepaling tot stand is gekomen en de omvang van de pensioenopbouw;
- De mate waarin de experimenteerregelingen aansluiten op de behoeften van deelnemende zelfstandigen;
- De effecten van pensioenregelingen waarbij het initiatief tot aansluiting is genomen door de pensioenuitvoerder door middel van 'automatisch aanschrijven' afgezet tegen de effecten van regelingen waarbij het initiatief tot aansluiting is genomen door de zelfstandige (opt-in);
- De effecten van experimenten op het collectief waartoe de experimentdeelnemers enig tijd onderdeel van hebben uitgemaakt, ingeval een pensioenregeling voor zelfstandigen is uitgevoerd door een bedrijfstakpensioenfonds, ondernemingspensioenfonds of binnen een kring met andere deelnemers door een algemeen pensioenfonds;
- De motieven en ervaringen van pensioenuitvoerders die in het kader van de experimenteerwetgeving een regeling voor zelfstandigen hebben aangeboden, en de motieven van pensioenuitvoerders die geen regeling voor zelfstandigen hebben aangeboden maar hier wel de mogelijkheid toe hadden.

25. In de derde nota van wijziging is de mogelijkheid om als ex-werknemer vrijwillig voort te zetten verlengd naar vijftien jaar. Kan de regering toelichten waarom vijftien jaar? Kan de regering toelichten waarom dit te prefereren is boven bijvoorbeeld een termijn tot aan pensioendatum? En kan de regering hierbij ook aangeven wat de onderbouwing was bij de uitbreiding van de termijn van drie naar tien jaar?

Antwoord 25

In de brief van 17 oktober 2022⁴ van de Stichting van de Arbeid vraagt zij om de duur van de vrijwillige voortzetting te verlengen, zodat zelfstandigen die nu in de tweede pijler pensioen opbouwen dit ook in de transitieperiode kunnen blijven doen. De termijn van 15 jaar sluit daarbij aan. Hierdoor wordt voorkomen - met het oog op ruimere mogelijkheden in de toekomst - dat zelfstandigen tussen wal en schip vallen.

In de antwoorden op de vragen 9, 10 en 11 wordt toegelicht waarom de vrijwillige voortzetting voor onbepaalde duur niet is te prefereren. Kort samengevat, een vrijwillige voortzetting tot aan pensioendatum wordt niet passend geacht, gezien de doelstelling van een pensioenfonds, omdat het pensioenfonds dan een pensioenregeling uitvoert voor iemand die lang geleden de werkingssfeer heeft verlaten.

Bij de invoering van de Pensioenwet is de duur van de vrijwillige voortzetting voor zelfstandigen verlengd van drie naar tien jaar. De regering heeft destijds gezegd terughoudend te willen zijn met het creëren van een ruime mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting, omdat het bij vrijwillige voortzetting gaat om een puur individuele pensioenvoorziening, zonder onderliggende basisregeling. Dergelijke voorzieningen behoren binnen het Nederlandse driepijler-systeem in beginsel tot het exclusieve terrein van verzekeraars.⁵ De vrijwillige voortzetting is daarmee een uitzondering op de regel en om die reden begrensd in de tijd. Tijdens de parlementaire behandeling heeft de regering aangegeven dat zij het vanuit het van concurrentievervalsing onwenselijk zou vinden als het beginsel van een tijdelijke regeling zou worden losgelaten, omdat daarmee de marktordening tussen pensioenfondsen en verzekeraars een fundamentele wijziging zou ondergaan.⁶

26. In de experimenteerwetgeving wordt automatische aanschrijving mogelijk gemaakt. Kan de regering toelichten hoe een pensioenfonds moet weten welke zelfstandigen er in de sector actief zijn voor de aanschrijving, wanneer het niet gaat om gewezen deelnemers, of wanneer

⁴ Stichting van de Arbeid, *Aanscherping en voortgangsrapportage aanvalsplan witte vlek en stand van zaken advies pensioen voor zelfstandigen*, 17 oktober 2022.

⁵ Kamerstukken I 2006/07, 30413, nr. C. p.9.

⁶ Kamerstukken I 2006/07, 30413, nr. C, p.9.

het gaat om gewezen deelnemers waarvan de NAW-gegevens zijn afgeschermd per 1 januari jl. indien de zelfstandige de onderneming op het privéadres heeft staan?

Antwoord 26

In de experimenteerwetgeving wordt automatische aanschrijving mogelijk gemaakt. Het bedrijfstakpensioenfonds kan alleen zelfstandigen aanschrijven die werkzaam zijn in de sector en die als gewezen deelnemer bekend zijn bij de pensioenuitvoerder. Voor het verifiëren van de 'sectorbinding' maakt de pensioenuitvoerder echter geen gebruik van woonadressen van zelfstandigen, maar van vestigingsadressen van zelfstandigen. Vestigingsadressen zijn in het Handelsregister niet afgeschermd.

Voor de volledigheid zij opgemerkt dat de pensioenuitvoerder ook de vrijwillige deelname aan de pensioenregeling voor zelfstandigen kenbaar maken via andere kanalen, zoals zijn eigen website. Op deze wijze kunnen zelfstandigen, die geen gewezen deelnemer zijn, geïnformeerd worden over de pensioenregeling in algemene zin.

27. Kan de regering toelichten waarom er onderscheid wordt gemaakt tussen een gewezen deelnemer die wel automatisch aangeschreven kan worden en niet een zelfstandige in dezelfde sector die net begint?

Antwoord 27

Met de experimentwetgeving wordt het mogelijk gemaakt dat pensioenuitvoerders gewezen deelnemers kunnen aanschrijven die als zelfstandige werkzaam zijn in de betreffende bedrijfstak. Het automatisch kunnen aanschrijven van gewezen deelnemers sluit aan bij de voorstellen die door een aantal pensioenuitvoerders zijn gedaan, waarop de experimenteerwetgeving mede is gebaseerd.

28. Op grond van artikel 11e UBIB 2001 is het in het eerste jaar van deelname mogelijk voor de zzp'er die vrijwillig meedoen aan het zzp-experiment voor pensioenopbouw in de tweede pijler het pensioengevend inkomen te schatten. Dit is anders dan de huidige mogelijkheden van vrijwillige voortzetting (daar is nu T-3 verplicht). Kan de regering toelichten waarom er niet is aangesloten bij de huidige praktijk van vrijwillige voortzetting?

Antwoord 28

Bij de fiscale facilitering van de experimenteerwetgeving voor zelfstandigen is vooral aangesloten bij de huidige fiscale facilitering van pensioenopbouw van zelfstandigen die reeds in de tweede pijler pensioen opbouwen via bijvoorbeeld een bedrijfstakpensioenfonds of een beroepspensioenfonds. Voor iemand die start als zelfstandige en pensioen wil opbouwen is er mogelijk helemaal geen inkomen uit het verleden. Daarom is de mogelijkheid opgenomen om de eerste jaren met een geschat inkomen te werken. De situatie van vrijwillige voortzetting is anders. In die situatie gaat het om iemand die reeds inkomen heeft genoten, pensioen heeft opgebouwd en vervolgens vrijwillig aangesloten wil blijven. In die gevallen kan wel worden gekeken naar het inkomen uit het verleden.

29. Kan de regering toelichten zoals aangegeven in de toelichting van het besluit (en nu ontbrekend in artikel 150a) waar in de experimenteerwetgeving/Wtp concreet wordt geregeld dat de overdrachtswaarde, indien de experimenteerwetgeving niet leidt tot structurele wetgeving, kan worden overgedragen naar een andere pensioenuitvoerder waar bijvoorbeeld eerder een groter pensioenrecht is opgebouwd?

Antwoord 29

In artikel 150a, eerste lid wordt voorgesteld om van een aantal artikelen uit de Pensioenwet af te wijken, waaronder van artikel 70 van de Pensioenwet (waardeoverdracht). Het Besluit experiment pensioenregeling voor zelfstandigen regelt concreet welke afwijkingen mogelijk zijn. In artikel 9 van dit Besluit is geregeld dat als het experiment wordt beëindigd en niet tot een structurele wettelijke regeling leidt, de zelfstandige het recht heeft om de waarde van de pensioenaanspraak over te dragen aan een andere pensioenuitvoerder indien de zelfstandige reeds pensioenaanspraken heeft bij de ontvangende pensioenuitvoerder.

30. Kan de regering aangeven hoe opgebouwd pensioen in de tweede pijler (premie aftrekbaar en uitkering belast) na afloop van de experimenteerwetgeving kan worden overgedragen naar de derde pijler? Kan de regering toelichten welk fiscaal verschil dan optreedt? En hoe schat de regering de kans op massale fiscale claims in?

Antwoord 30

Als uit de evaluatie van de experimenteerwetgeving volgt dat deze voorgestelde wetgeving niet structureel wordt gemaakt, dan heeft een zelfstandige op grond van het voorgestelde artikel 9 van het besluit experiment pensioenregeling het recht om de waarde van de pensioenaanspraken over te dragen naar een derderpijlerlijfrente. Met derdepijlerlijfrente wordt een fiscaal gefaciliteerd product ten behoeve van de oudedagsvoorziening in de derde pijler bedoeld. Het gaat hierbij om een lijfrenteverzekering, lijfrenterekening of lijfrentebeleggingsrecht als bedoeld in de Wet Inkomstenbelasting 2001. In een fiscale mogelijkheid om het opgebouwde pensioengeld over te dragen van de tweede pijler naar de derde pijler is voorzien. In het wetsvoorstel is hiervoor overgangsrecht opgenomen in artikel II, onderdeel T (artikel 10a.26, tweede lid, Wet inkomstenbelasting 2001) en artikel IV, onderdeel L, Besluit toekomst pensioenen (artikel 25a Uitvoeringsbesluit inkomstenbelasting 2001). In dit overgangsrecht is bepaald dat het opgebouwde pensioen fiscaal geruisloos kan worden overgedragen van de tweede pijler naar de derde pijler. Met deze regelgeving wordt voorzien in fiscale facilitering van een dergelijke overdracht zodat opbouw en aanspraak onbelast blijven en de uitkering te zijner tijd belast.

31. Klopt het dat indien er wordt afgekocht de regering bedoelt dat alleen hetgeen is opgebouwd binnen de experimenteerregeling wordt afgekocht, en niet ook eerder opgebouwd aanvullend pensioen? Kan de regering toelichten hoe dit onderscheid in de praktijk gemaakt dient te worden?

Antwoord 31

Ja, het klopt dat alleen hetgeen is opgebouwd binnen de experimenteerregeling mag worden afgekocht. Dit is geregeld in het Besluit experiment pensioenregeling zelfstandigen. Pensioenuitvoerders die in het kader van de experimenteerwetgeving een regeling voor zelfstandigen aanbieden, zullen voor de juiste uitvoering daarvan de deelneming aan deze regeling herkenbaar in hun administratiesystemen vastleggen. De herkenbaarheid in het administratiesysteem kan bijvoorbeeld vastgelegd worden op product-, regelings- of deelnemersniveau via een label/markering als bijvoorbeeld 'zzp-experiment'. De wijze waarop pensioenuitvoerders haar administratiesysteem inrichten is de verantwoordelijkheid van de pensioenuitvoerders zelf en is vormvrij.

32. Wordt het op basis van de bestaande wettekst (na derde nota van wijziging) nu voor een zelfstandige bij afloop van de experimentwetgeving mogelijk om tien jaar of vijftien jaar vrijwillig voort te zetten, nu de vrijwillige voortzetting in ruime zin is verlengd naar vijftien jaar?

Antwoord 32

Het wordt voor zelfstandigen die bij afloop van de experimentwetgeving deelnemen aan de pensioenregeling uit het experiment mogelijk om deze pensioenregeling 10 jaar vrijwillig voort te zetten. De verlengde termijn van 15 jaar ziet op zelfstandigen die voor inwerkintreding van de wtp als gewezen deelnemer in aanmerking komen voor vrijwillige voortzetting. Met het oog op mogelijke aanvullende maatregelen voor zelfstandigen naar aanleiding van het verwachte advies hierover van de Stichting van de Arbeid wil ik voorkomen dat de deelnemers die de pensioenregeling nu vrijwillig voortzetten straks een gat hebben tussen de vrijwillige voortzetting en de toekomstige maatregelen. De verlengde termijn ziet daarmee niet op de groep zelfstandigen die deelnemen aan de experimenten. Ik merk voor de volledigheid nog op dat ook de zelfstandigen die aan het experiment deelnemen in totaal 15 jaar pensioen kunnen opbouwen (5 jaar experimenten plus 10 jaar vrijwillige voortzetting).

33. Kan de regering toelichten in hoeverre vrijwillige partiële voortzetting van de pensioenregeling mogelijk is onder de nieuwe wetgeving?

Antwoord 33

Het is onder de nieuwe wetgeving niet mogelijk om de pensioenregeling partieel vrijwillig voort te zetten. Het wetsvoorstel heeft als zodanig dus geen inhoudelijke wijziging beoogd op dit punt van artikel 54 van de Pensioenwet. De vrijwillige voortzetting ziet op voortzetting van de pensioenregeling in zijn geheel en niet op een deel van de pensioenregeling. Echter, voor zover de pensioenregeling voorziet in vrijwillige dekkingen, zoals een vrijwillig partnerpensioen, staat artikel 54 van de Pensioenwet niet in de weg dat de deelnemer gedurende de vrijwillige voortzetting de vrijwillige dekking beëindigt.

**Artikel 220ca - Overgangsrecht startleeftijd
Amendement 36067 - 59**

34. Wat voor gevolgen heeft het terugbrengen van de startleeftijd voor pensioenopbouw naar 18 jaar?

Antwoord 34

Sociale partners gaan over de inhoud van de pensioenregeling, waaronder het al dan niet opnemen van een toetredingsleeftijd. Het verlagen van de maximale toetredingsleeftijd van 21 naar 18 jaar leidt er toe dat werknemers in sectoren/ ondernemingen met een pensioenregelingen die nu een toetredingsleeftijd tussen de 18 en 21 jaar een toetredingsleeftijd van maximaal 18 jaar zullen moeten hanteren. Hierdoor gaan meer werknemers pensioen opbouwen indien hun loon boven de franchise uitkomt. Daarnaast zullen er naar verwachting meer kleine pensioenen ontstaan, omdat bijvoorbeeld ook studenten die vanwege de toetredingsleeftijd nu geen pensioen opbouwen, dat met een lagere toetredingsleeftijd wel zullen doen in het geval hun inkomen boven de franchise uitkomt. Zij kunnen hun pensioen via individuele waardeoverdracht meenemen naar hun toekomstige pensioenuitvoerder of in het geval van een klein pensioen kan de uitvoerder ervoor kiezen om het pensioen automatisch over te dragen naar de nieuwe uitvoerder. De administratieve en uitvoeringskosten zullen door het verlagen van de maximale toetredingsleeftijd naar verwachting (beperkt) toenemen.

**Artikel 220d - Overgangsrecht wacht- of drempelperiode uitzendovereenkomsten
Amendement 36067 - 61**

35. Als ervoor wordt gezorgd dat het hanteren van een wachttijd bij pensioenopbouw wordt afgeschaft, nemen hierdoor de kostenverschillen tussen collega's op de werkvloer af?

Antwoord 35

Voor zover bekend wordt alleen voor pensioenopbouw in de uitzendsector een wachttijd gehanteerd. Wanneer de wachttijd wordt afgeschaft en wordt vervangen door een drempelperiode betekent dit dat de uitzendkracht die nadat de drempelperiode voorbij is nog in dienst is met terugwerkende kracht vanaf dag één van het dienstverband pensioen heeft opgebouwd. Op het terrein van pensioenen worden de relatieve kostenverschillen tussen uitzendkrachten en werknemers in dienst van de onderneming vanaf dat moment bepaald door verschillen in de pensioenregeling en de daarbij behorende pensioenpremie (absolute kostenverschillen zijn er altijd vanwege het verschil in loon en daarmee ook het pensioengevend loon). Mocht een dienstverband echter zijn beëindigd voor het einde van de drempelperiode dan heeft deze werknemer geen pensioen opgebouwd en heeft de werkgever voor deze werknemer geen pensioenkosten. Indien de wachttijd wordt afgeschaft zonder dat deze vervangen wordt door een drempelperiode bouwt iedereen met een pensioenregeling, zowel uitzendkrachten als werknemers in dienst van de onderneming vanaf dag één van het dienstverband pensioen op en zijn er op het terrein van pensioenen worden de relatieve kostenverschillen tussen uitzendkrachten en werknemers in dienst van de onderneming bepaald door verschillen in de pensioenregeling en de daarbij behorende pensioenpremie. Ook nemen naar verwachting de administratieve- en uitvoeringskosten hierdoor toe aangezien er meer kleine pensioenen zullen ontstaan.

Artikel 220e - Overgangsrecht progressieve premie, lid 1

36. Klopt het dat een werkgever/fonds binnen één pensioenregeling voor sommige deelnemers wél overgangsrecht kan toepassen en voor andere deelnemers niet? Klopt het dat het overgangsrecht vooral voordelig is voor oudere werknemers die niet meer van plan zijn om van baan te wisselen en voor jonge werknemers het overgangsrecht juist ongunstig is?

Antwoord 36

Indien de werkgever kiest voor het toepassen van het overgangsrecht, dan is dat van toepassing op alle deelnemers die op dat moment in de regeling zitten. De werkgever dient voor het verstrijken van de transitieperiode een nieuwe pensioenregeling te sluiten met een leeftijdsonafhankelijke premie. Nieuwe deelnemers vallen daarna niet onder het overgangsrecht, maar nemen deel in de nieuwe pensioenregeling. Het klopt dat daardoor na verloop van tijd binnen het werknemersbestand van één werkgever voor sommige werknemers wél sprake kan zijn van overgangsrecht en voor andere werknemers niet. Hierbij merk ik op dat het al dan niet gebruikmaken van het overgangsrecht een keuze is, waarover afspraken gemaakt worden in de arbeidsvoorwaardelijke fase.

Het effect van gebruikmaking van het overgangsrecht op de pensioenverwachting van deelnemers is erg afhankelijk van de persoonlijke situatie en de loopbaanontwikkeling. Het is daarom lastig om in algemene termen aan te geven voor wie het overgangsrecht wel en niet voordelig is. In beginsel geldt dat vanwege het blijven faciliteren van een met leeftijd oplopend premiepercentage er voor huidige deelnemers in de basis geen effect op de pensioenverwachting optreedt. Pas als er sprake is van een baanwissel en dus een overstap naar een nieuwe pensioenregeling met een vlakke premie, kunnen er effecten op de pensioenverwachting ontstaan. De mate waarin hangt onder meer af van leeftijd, de hoogte van de premie in de oude en de nieuwe pensioenregeling en het restant van de loopbaanontwikkeling.

37. Klopt het dat het overgangsrecht alleen bij een flexibele premieregeling kan worden toegepast? Klopt het dat daarmee de mogelijkheid voor organisaties met een progressieve premie om én gebruik te maken van het overgangsrecht én over te stappen op de solidaire premieregeling vervalt? Kan de regering toelichten waarom?

Antwoord 37

Als voorwaarde voor gebruikmaken van het overgangsrecht geldt dat de pensioenovereenkomst niet het karakter mag hebben van een solidaire premieovereenkomst. Dit betekent dat een werkgever die ook na de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen een progressieve premie wenst te hanteren, door een beroep op het overgangsrecht te doen, niet kan kiezen om die regeling met progressieve premies uit te voeren binnen de solidaire premieovereenkomst. Achtergrond hiervan is dat de systematiek binnen de solidaire premieovereenkomst, waarbij schokken gericht naar leeftijdscohorten worden toebedeeld op basis van hun risicohouding, zich slecht verhoudt tot een leeftijdsafhankelijke premie. Uiteraard geldt dat voor de regeling van de nieuwe deelnemers wel gekozen kan worden voor een solidaire premieregeling.

38. Kan de regering bevestigen dat het mogelijk moet zijn om, met behoud van de eerbiedigende werking, vanuit de wet verbeterde premieregeling in te stappen op de solidaire regeling in plaats van op de flexibele regeling?

Antwoord 38

Nee, ik kan dit niet bevestigen. Zoals hiervoor aangegeven kan het overgangsrecht niet worden gecombineerd met het uitvoeren van de solidaire premieregeling.

39. Worden PPI's hier uitgesloten?

Antwoord 39

Nee, premiepensioeninstellingen worden niet uitgesloten als het gaat om de mogelijkheid voor het gebruikmaken van het overgangsrecht. Het overgangsrecht is onder meer bedoeld voor situaties waarin er op de dag voor inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen sprake is van een premieregeling met een progressieve premie, ongeacht het type pensioenuitvoerder waar deze is ondergebracht. Dat kan dus ook een premiepensioeninstelling zijn.

Artikel 220e - Overgangsrecht progressieve premie, lid 2

40. Kan de regering toelichten welke scenario's de regering hier voorziet? Bestaat hiermee ook de verantwoordelijkheid om een overstap naar een andere baan inzichtelijk te maken?

Antwoord 40

Pensioenuitvoerders moeten deelnemers op verschillende wijzen informeren over het feit dat een progressieve premie wordt gehanteerd. Dit is van belang, omdat bij deelname aan een nieuwe pensioenregeling niet langer sprake zal zijn van een progressieve premie maar (conform het voorgestelde artikel 17 van de Pensioenwet) van een leeftijdsonafhankelijke premie. Dit brengt voor de deelnemer mogelijk transitie-effecten met zich. Het is van belang dat een deelnemer zich hier van bewust is, zodat hiermee rekening kan worden gehouden bij de keuze om over te stappen naar een nieuwe werkgever en pensioenregeling. Op basis van artikel 220e tweede lid van de Pensioenwet is het verplicht om jaarlijks een kwalitatieve omschrijving te geven van de effecten die kunnen optreden.

Artikel 220e - Overgangsrecht progressieve premie, lid 3

41. In het eerste lid staat dat de pensioenovereenkomst geen solidaire premieovereenkomst mag zijn. Welk van de twee leden is de correcte?

Antwoord 41

De leden zijn correct. Indien de werkgever en werknemer gebruik maken van het overgangsrecht in artikel 220e en daardoor een progressieve premie handhaven, dan mag de pensioenovereenkomst niet het karakter hebben van een solidaire premieovereenkomst (eerste lid, onderdeel c). Dit geldt ook na 1 januari 2027.

Het al dan niet gebruikmaken van het overgangsrecht is een keuze die in de arbeidsvoorwaardelijke fase wordt gemaakt. Dit brengt ook met zich dat op enig moment de voorkeur kan veranderen en partijen overeenkomen om niet langer gebruik te maken van het overgangsrecht en overstappen van een progressieve premie naar een leeftijdsonafhankelijke premie. Op grond van het derde lid zijn alle type premieovereenkomsten toegestaan voor een pensioenovereenkomst met een leeftijdsonafhankelijke premie. Dit kan een solidaire premieovereenkomst, een flexibele premieovereenkomst met of zonder risicodelingsreserve of een premie-uitkeringsovereenkomst zijn. Volledigheidshalve zij opgemerkt dat wel aan de voorwaarden van de type premieovereenkomsten dient te worden voldaan.

42. Wanneer kwalificeert een pensioenregeling en/of pensioenovereenkomst als 'dezelfde' in het kader van 220e, lid 1.b? Wanneer ontstaat een situatie zoals bedoeld in lid 3? Is wettelijk geborgd dat contractherzieningen zijn toegestaan en mag een regeling dan nog in enige mate wijzigen met de jaren met behoud van de eerbiedigende werking?

Antwoord 42

Het voorgestelde artikel 17 van de Pensioenwet schrijft voor dat pensioenregelingen een leeftijdsonafhankelijke premie dienen te hebben. Een uitzondering hierop is het overgangsrecht met betrekking tot de progressieve premie, dat geregeld is in artikel 220e van de Pensioenwet. Het overgangsrecht is bedoeld voor situaties waarin er op de dag voor inwerkingtreding van dit wetsvoorstel sprake is van (1) een premieregeling met een progressieve premie (ongeacht het type pensioenuitvoerder waar deze is ondergebracht) of (2) een uitkeringsregeling met een progressieve premie die wordt uitgevoerd door een verzekeraar. Uitgaande van een beoogde inwerkingtredingsdatum van 1 juli 2023, geldt als peildatum of is voldaan aan deze voorwaarde 30 juni 2023. Na 30 juni 2023 kunnen geen nieuwe pensioenregelingen met een progressieve premie worden overeengekomen. Ook kunnen bestaande pensioenregelingen zonder progressieve premie niet worden omgezet in premieregelingen met progressieve premie.

Voor de goede zij opgemerkt dat bestaande pensioenregelingen met een progressieve premie tijdens de transitieperiode gewijzigd kunnen worden onder het huidig stelsel. Het overgangsrecht tijdens de transitieperiode (1-7-2023 tot 1-1-2027) geldt volgens artikel 38q van de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB 1964) voor een pensioenregeling als bedoeld in artikel 18 Wet LB 1964, zoals dat artikel luidde op de dag voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen (Wtp).

Verder kunnen deze bestaande pensioenregelingen na de overstap naar het nieuwe stelsel gewijzigd worden, mits deze onder het gehanteerde maximum van artikel 38r Wet LB 1964 blijven. Het al dan niet gebruikmaken van het overgangsrecht is een keuze die in de arbeidsvoorwaardelijke fase wordt gemaakt. Dit brengt ook met zich dat op enig moment de

voorkeur kan veranderen en partijen overeenkomen om niet langer gebruik te maken van het overgangsrecht en overstappen van een progressieve premie naar een leeftijdsonafhankelijke premie. Indien deze overstap op of na 1 januari 2027 plaatsvindt, geldt het derde lid van artikel 220e van de Pensioenwet.

Artikel 220e - Overgangsrecht progressieve premie, lid 4

43. Klopt het dat de oude en nieuwe situatie in z'n geheel vergeleken worden zonder onderscheid te maken tussen effecten van invaren en effecten van de nieuwe manier van opbouwen?

Antwoord 43

In artikel 220e lid 4 wordt – in lijn met artikel 150e - beschreven welke transitie-effecten na de wijziging van de pensioenovereenkomst minimaal moeten worden berekend indien een pensioenregeling waarop het overgangsrecht van toepassing is na de transitieperiode alsnog wordt omgezet in een pensioenregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie. Dit betreft het netto dan wel bruto profijt en de pensioenverwachting. In alle gevallen gaat het hierbij om de effecten van het ongewijzigd voortzetten van de pensioenovereenkomst in vergelijking met de effecten van het wijzigen van de pensioenovereenkomst. Daarbij wordt de oude en de nieuwe situatie in zijn geheel vergeleken. Indien pensioenuitvoerders en of sociale partners dat wenselijk vinden kunnen zij ervoor kiezen deze effecten uit te splitsen, dat is echter geen wettelijke eis.

Voor de goede orde wordt opgemerkt dat er geen sprake kan zijn van invaren, bedoeld in artikel 150m van de Pensioenwet. De opgebouwde pensioenaanspraken kunnen wel via een collectieve waardeoverdracht, bedoeld in artikel 83 van de Pensioenwet, worden overgedragen.

44. Kan de regering aangeven waarom deze analyse bruikbaar is aangezien niet alle rechten worden ingevaren?

Antwoord 44

Deze analyse sluit aan bij de analyse die in artikel 150e van de Pensioenwet wordt voorgeschreven en is voorgeschreven op het moment dat de pensioenovereenkomst waarop het overgangsrecht van toepassing was, alsnog wordt omgezet naar een pensioenregeling met een voor alle deelnemers gelijk premiepercentage. Op dat moment vindt er als het ware een transitie voor de deelnemers waarop het overgangsrecht van toepassing was, plaats. Ik acht het dan van belang om bijvoorbeeld de pensioenverwachting inzichtelijk te maken, zodat voor de deelnemer duidelijk is wat het gevolg is van het beëindigen van de eerbiedigende werking. Het berekenen van de transitie-effecten is relevant ongeacht of er wordt ingevaren of niet, omdat het van belang is zicht te hebben op de pensioengevolgen voor de deelnemers bij de overgang op een andere premiesystematiek.

45. Klopt het dat het nettoprofijs sowieso positief is voor mensen die al pensioen hebben opgebouwd aangezien dat pensioen wel in de te verwachten uitkeringen maar niet in de toekomstige premie-inleg zit?

Antwoord 45

Nee dat klopt niet. Het netto profijt is het verschil tussen de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie-inleg. De toekomstige premie-inleg is dus onderdeel van deze berekening. Bij het bepalen van de transitie-effecten gaat het echter om het verschil van het netto profijt van de situatie dat er overgestapt wordt naar een gewijzigde pensioenregeling afgezet tegen het netto profijt van de situatie dat de huidige pensioenregeling ongewijzigd wordt voortgezet onder het huidig financiële toetsingskader. In de berekening wordt daarbij ook rekening gehouden met het afschaffen van de doorsneesystematiek, de keuze om wel of niet in te varen en de afspraken over eventuele compensatie. De netto profijt effecten hangen dus onder meer af van de vormgeving van het nieuwe pensioencontract en er wel of niet wordt ingevaren.

Het kan niet vooraf worden bepaald of dit netto profijt positief of negatief uit zal pakken, want dit is sterk afhankelijk van de populatie van het fonds en de afspraken die sociale partners maken over de transitie en het nieuwe pensioencontract.

Artikel 220e - Overgangsrecht progressieve premie, lid 5

46. Kan de regering toelichten waarom onder lid a gekozen wordt voor contante waarde? En wat het verschil is tussen marktwaarde en contante waarde?

Antwoord 46

Het gaat hier om de berekening van het bruto profijt. Het uitgangspunt bij bruto profijt is om de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen te beschouwen zonder de toekomstige premie-inleg in mindering te brengen. Bij een bestaande premie- of kapitaalovereenkomst is de marktwaarde van de te verwachten pensioenuitkeringen gelijk aan de opgebouwde pensioenen plus de contante waarde van de toekomstige premie-inleg. Omdat bij deze transitie de opgebouwde pensioenen niet wijzigen door de overstap naar een gewijzigde pensioenregeling, wordt het bruto profijt binnen de strekking van dit wetsvoorstel gedefinieerd als de contante waarde van de toekomstige premie-inleg. Aangezien de premie een vast percentage van het inkomen is, hoeven deze alleen contant te worden gemaakt over de tijd.

Artikel 220e - Overgangsrecht progressieve premie, lid 6

47. Kan de regering aangeven waarom dit per algemene maatregel van bestuur (AMvB) gaat? Hangt dit samen met de Commissie parameters?

Antwoord 47

Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld met betrekking tot artikel 220e. Deze grondslag wordt gebruikt voor verschillende doeleinden. In het voorgestelde artikel 10 van het besluit toekomst pensioenen wordt bijvoorbeeld vastgelegd dat de informatie op grond van artikel 220e kosteloos wordt verstrekt. Daarnaast worden nadere regels gesteld met betrekking tot bijvoorbeeld het berekenen van het netto profijt. Het is gebruikelijk om dergelijke regels in een AMvB te regelen vanwege het technische karakter van deze regels.

Artikel 220e - Overgangsrecht progressieve premie, overig

48. Klopt het inderdaad dat werkgevers die gebruik maken van de eerbiedigende werking (artikel 220e) niet de verplichting hebben tot het opstellen van een transitieplan (artikel 150b)?

Antwoord 48

Dit klopt. Bij toepassing van de eerbiedigende werking vindt er geen transitie plaats. Dat betekent dan ook dat er geen transitieplan opgesteld hoeft te worden. Uiteraard moet er wel een nieuwe pensioenregeling voor nieuwe deelnemers overeengekomen worden.

49. Wordt een regeling met progressieve premie bij verzekeraars en PPI's ook toegestaan?

Antwoord 49

Voor toepassing van het overgangsrecht geldt dat ongeacht bij welk type pensioenuitvoerder deze regeling is ondergebracht, het mogelijk is om het overgangsrecht toe te passen voor de bestaande deelnemers in de huidige regeling. Dit geldt dus ook voor regelingen bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen. Wel geldt dat voor alle nieuwe regelingen een leeftijdsonafhankelijke premie moet gelden.

50. Wat gebeurt er in de situatie dat er een onderneming is met een Defined Benefit (DB-) regeling en de ondernemer verkoopt een deel van de onderneming in 2024? Mag die afgesplitste onderneming dan in de periode dan ook nog een DB-regeling aanbieden aan haar personeel (uiterlijk tot 1-1-27) of moet dit dan direct een Defined Contribution (DC-)regeling zijn? Geldt de mogelijkheid om gebruik te maken van de eerbiedigende werking dan ook nog wel voor de afgesplitste onderneming in 2024? En wat kan de deelnemer doen of de regering afdwingen wanneer ondernemers dit niet correct toepassen?

Antwoord 50

Het overgangsrecht tijdens de transitieperiode (1 juli 2023 tot 1 januari 2027) geldt volgens artikel 38q van de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB 1964) voor een pensioenregeling als bedoeld in artikel 18 Wet LB 1964, zoals dat artikel luidde op de dag voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van het wetsvoorstel toekomst pensioenen (Wtp). Het overgangsrecht geldt dus

voor een reeds bestaande pensioenregeling op de dag voorafgaande aan de inwerkingtreding van de Wtp. Als bij de verkoop van een deel van de onderneming een dergelijke reeds bestaande pensioenregeling juridisch mee overgaat naar de koper (geheel of gedeeltelijk door deze te splitsen), dan blijft deze pensioenregeling bestaan en geldt het overgangsrecht ook als de pensioenregeling wordt gecontinueerd bij de afgesplitste onderneming. Ook voor de toepassing van de eerbiedigende werking van artikel 38r Wet LB 1964 en artikel 220e van de Pensioenwet is van belang of in het kader van de splitsing de pensioenregeling juridisch mee overgaat naar de koper.

Bij een verkoop van een deel van de onderneming (rechtspersoon) door een splitsing, gaat (een deel van) de onderneming over op een of meer andere verkrijgende rechtspersonen. Bij deze overgang onder algemene titel gaan alle rechten en verplichtingen van de splitsende rechtspersoon van rechtswege over op de verkrijgende rechtspersoon. Dit geldt ook voor de arbeidsvoorwaarden zoals pensioen.

Het overgangsrecht met betrekking tot pensioen tijdens de transitieperiode (1-7-2023 tot 1-1-2027) geldt volgens artikel 38q van de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB 1964) voor een pensioenregeling als bedoeld in artikel 18 Wet LB 1964, zoals dat artikel luidde op de dag voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van het wetsvoorstel toekomst pensioenen (Wtp). Het overgangsrecht geldt dus voor een reeds bestaande pensioenregeling op de dag voorafgaande aan de inwerkingtreding van de Wtp. Hetzelfde geldt voor de toepassing van de eerbiedigende werking van artikel 38r Wet LB 1964 en artikel 220e van de Pensioenwet.

Als bij de verkoop van een deel van de onderneming een dergelijke reeds bestaande pensioenregeling juridisch mee overgaat naar de verkrijgende rechtspersoon dan blijft deze pensioenregeling bestaan en kan gebruik worden gemaakt van het overgangsrecht bij de verkrijgende rechtspersoon. Voor potentiële geschillen met betrekking tot het niet juist uitvoeren van de splitsing is de civiele rechter de aangewezen partij.

51. Op grond van het voorgestelde artikel 222 treden de artikelen van deze wet in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip dat voor de verschillende artikelen of onderdelen daarvan verschillend kan worden vastgesteld. Kan de regering toelichten wat bedoeld wordt met 'het tijdstip van inwerkingtreding'? Wordt hier in de gehele Wtp hetzelfde mee bedoelt?

Antwoord 51

In artikel XV is de inwerkingtredingsbepaling van het wetsvoorstel opgenomen waarin is geregeld dat de wet in werking treedt op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip, dat voor de verschillende artikelen of onderdelen daarvan verschillend kan worden vastgesteld, waarbij een tweetal onderdelen terugwerkende kracht kan krijgen.

In het inwerkingtredingsbesluit zal het tijdstip van inwerkingtreding van het wetsvoorstel toekomst pensioenen worden opgenomen, zoals nu beoogd is dat 1 juli 2023. Dit is dan het tijdstip van inwerkingtreding voor de wet en alle artikelen of onderdelen waarvoor niet expliciet in het koninklijk besluit een afwijkend tijdstip is opgenomen. Indien in artikelen van de wet gerefereerd wordt aan "de dag voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen" is dit, bij de beoogde inwerkingtreding op 1 juli 2023, 30 juni 2023.

52. Klopt het dat door de aanpassingen van artikel 220e, eerste lid, een verschil ontstaat in de behandeling van werknemers jonger dan de toetredingsleeftijd met en zonder partner? Een deelnemer is een werknemer of gewezen werknemer die op grond van een pensioenovereenkomst pensioenaanspraken verwerft jegens een pensioenuitvoerder. In diverse regelingen is sprake van een toetredingsleeftijd van bijvoorbeeld 21 jaar. Pas vanaf die leeftijd gaan werknemers ouderdomspensioen opbouwen en worden zij deelnemer (ze gaan immers pensioenaanspraken verwerven). Werknemers die de toetredingsleeftijd nog niet hebben bereikt en een partner hebben, hebben veelal wel aanspraak op partnerpensioen. In zoverre verwerven ze dus pensioenaanspraken en zijn ze deelnemer. Werknemers die overigens in een identieke situatie verkeren, maar geen partner hebben, komen niet in aanmerking voor een partnerpensioen en zijn dus geen deelnemer. De jongere deelnemer met partner valt wel onder het overgangsrecht en de deelnemer zonder partner niet. Heeft de

regering dit onderscheidt beoogd, of dient het woord 'deelnemer' te worden vervangen door het woord 'werknemer'? En wat zijn hiervan dan eventuele verdere gevolgen?

Antwoord 52

Om gebruik te kunnen maken van het overgangsrecht met betrekking tot de progressieve premie dient een werknemer deel te nemen aan de pensioenregeling op de dag voordat de werkgever is overgestapt naar het nieuwe stelsel, waarbij de deelnemer pensioen opbouwt met een progressieve premie. Met het overgangsrecht is dus beoogd om uitsluitend voor de deelnemers die reeds pensioen opbouwen via een progressieve premiestaffel, de mogelijkheid te bieden om dat ook te blijven doen. Als er geen sprake is van daadwerkelijke opbouw in een progressieve premiestaffel, dan kan het overgangsrecht niet van toepassing zijn. Ter verduidelijking zal dit worden aangepast. Indien de werknemer de toetredingsleeftijd van de pensioenregeling pas bereikt nadat de werkgever is overgestapt naar het nieuwe stelsel, kan geen gebruik worden gemaakt van de progressieve premie. Ook niet als de werknemer vóór het bereiken van de toetredingsleeftijd als aspirant-deelnemer een dekking voor arbeidsongeschiktheidspensioen of nabestaandenpensioen heeft. Voor deze werknemer geldt na de transitie naar de nieuwe pensioenovereenkomst een leeftijdsonafhankelijke premie.

Voor de volledigheid zij opgemerkt dat het al dan niet gebruikmaken van het overgangsrecht een keuze is die in de arbeidsvoorwaardelijke fase wordt gemaakt. Voor zover partijen willen borgen dat ook de eerdergenoemde aspirant-deelnemers met uitsluitend een dekking voor arbeidsongeschiktheid of nabestaandenpensioen gebruik kunnen maken van de progressieve premie, kan bijvoorbeeld gekozen worden voor de volgende route. Partijen kunnen onder het huidige stelsel de pensioenregeling aanpassen door bijvoorbeeld een verlaging van de toetredingsleeftijd en vervolgens overstappen naar het nieuwe stelsel met behoud van de progressieve premie.

53. Kunnen werkgevers hun regeling, met behoud van eerbiedigende werking, oversluiten naar een andere aanbieder, of wordt dit door de minister gezien als een nieuw contract en vervallen daarmee de rechten op toepassing van de eerbiedigende werking?

Antwoord 53

Ja, het blijft voor werkgevers en werknemers mogelijk om de geëerbiedigde pensioenregelingen onder te brengen bij een andere pensioenuitvoerder. Het blijft toegestaan om de regeling te wijzigen, zolang de progressieve premiesystematiek gehandhaafd blijft.

Artikel 220h - Overgangsrecht premievrije voortzetting bij gesloten pensioenfonds

54. De aanhef van lid 1 staat haaks op onderdeel a: hoe kan de opbouw van pensioenaanspraken in een uitkeringsovereenkomst worden voortgezet als het pensioenfonds een beëindigde pensioenregeling uitvoert?

Antwoord 54

In artikel 220h, eerste lid, wordt geregeld dat in een specifieke situatie de opbouw van pensioenaanspraken kan worden voortgezet op basis van de bestaande uitkeringsovereenkomst. Volgens de aanhef van het eerste lid van artikel 220h kan de opbouw van pensioenaanspraken in een uitkeringsovereenkomst worden voortgezet, indien aan de voorwaarden uit de onderdelen a, b en c wordt voldaan. Deze onderdelen moeten in samenhang worden bekeken.

Als een pensioenfonds een beëindigde pensioenregeling uitvoert, dan heeft een pensioenfonds bestaande aanspraken en uitkeringen en is er, in beginsel, geen nieuwe opbouw. In een gesloten fonds kan echter nog sprake zijn van (nieuwe) opbouw van pensioenaanspraken namelijk als recht bestaat op premievrije voortzetting (voortgezette opbouw) veelal bij arbeidsongeschiktheid. Daarom wordt geregeld dat de opbouw van aanspraken op grond van de uitkeringsovereenkomst kan worden voortgezet zolang recht bestaat op premievrije voortzetting. Het recht op premievrije voortzetting moet zijn ontstaan vóór de datum van inwerkingtreding van het wetsvoorstel.

55. Kan de regering toelichten waarom is gekozen voor de uitdrukking "opbouw van pensioenaanspraken in een uitkeringsovereenkomst"? Is het niet verstandiger om te spreken van "opbouw van pensioenaanspraken op grond van in een uitkeringsovereenkomst"?

Antwoord 55

Ik neem de aanbeveling over en zal dit aanpassen.

56. Klopt het dat Het begrip "pensioenregeling" niet gedefinieerd is in de Wtp? Wordt er uitgegaan van de gebruikelijke betekenis – de combinatie van pensioenovereenkomst en pensioenreglement of het verzamelbegrip waaronder pensioenovereenkomst en/of pensioenreglement worden verstaan? Als dit niet het geval is, waarom niet?

Antwoord 56

Het begrip pensioenregeling is gedefinieerd in de Pensioenwet. Die definitie wordt niet gewijzigd in het wetsvoorstel voor de Wet toekomst pensioenen. Voor alle bepalingen die via de Wet toekomst pensioenen de Pensioenwet wijzigen geldt die definitie ook.

57. Kan de regering aangeven waarom de bestaande definities in artikel 10 niet worden gehandhaafd en aangevuld met de aanduiding van de nieuwe pensioencontracten? (220h Pw). Aangezien de bestaande 'karakters' van pensioenovereenkomsten relevant blijven voor de vele pensioenaanspraken en -rechten die niet invaren en voor het overgangsrecht bijvoorbeeld.

Antwoord 57

In artikel 10 van de Pensioenwet staat welk karakter de pensioenovereenkomst heeft. Met het karakter van de pensioenovereenkomst wordt duidelijk gemaakt waarop de afspraak tussen werkgever en werknemer in de pensioenovereenkomst betrekking heeft. Na de transitieperiode kan de pensioenovereenkomst alleen nog het karakter hebben van de nieuwe premieovereenkomsten. De behandeling van pensioenaanspraken en pensioenrechten die zijn opgebouwd op grond van de huidige uitkerings- of kapitaalovereenkomsten die niet worden ingevaren gaat via de regels die van toepassing zijn in het financieel toetsingskader, de verzekeringsovereenkomst of de regels voor een vastgestelde of variabele uitkering. Daarvoor is niet nodig dat de definities gehandhaafd blijven. Zie hiervoor ook de artikelsgewijze toelichting bij het vervallen van de definitie van de uitkeringsovereenkomst.

Artikel 220ha - Overgangsrecht premievrije voortzetting verzekeraar

N.a.v. tweede nota van wijziging p. 10-11

58. Waarom is de situatie bij arbeidsongeschiktheid bij pensioenfondsen versus verzekeraars anders als de premievrijstelling voor invaliditeit (PVI) al is ingegaan en waarom is er wel overgangsrecht nodig bij verzekeraars en niet bij pensioenfondsen?

Antwoord 58

In geval van deelname via een pensioenfonds geldt er overgangsrecht voor een specifieke situatie. Er is geregeld dat premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid ongewijzigd voortgezet kan worden ingeval sprake is van een gesloten pensioenfonds én de werkgever geen nieuwe pensioenregeling aanbiedt. In andere gevallen kan de deelnemer conform de nieuwe pensioenregeling premievrij pensioen opbouwen. De pensioenovereenkomst kan in deze gevallen nog gewijzigd worden, ook als de premievrije voortzetting reeds is ingegaan. Er is dan geen overgangsrecht nodig.

In geval van deelname via een verzekeraar of premiepensioeninstelling is geregeld dat premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid ongewijzigd voortgezet kan worden indien de premievrije voortzetting reeds is ingegaan, of indien iemand ziek uit dienst is gegaan. In die gevallen is er geen band meer met de werkgever en kan de pensioenovereenkomst en (het ontstane recht uit) de verzekeringsovereenkomst niet (eenzijdig) gewijzigd worden. Daarom is bij verzekeraars wel overgangsrecht nodig.

Het voorgestelde artikel 220ha voorziet in overgangsrecht voor premievrije voortzetting wegens arbeidsongeschiktheid bij een verzekeraar. Klopt het dat op dit moment bij premievrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid het "Convenant over dekking van arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling in pensioenregelingen" leidend is? En dus dat als de pensioenregeling een premievrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid bevat dan is de dekking ten minste als volgt:
a) de pensioenregeling waarin de werknemer deelnemer was op de eerste ziektedag, dekt

premiëvrijstelling tot de mate van arbeidsongeschiktheid zoals die gold bij einde dienstverband. Als bij einde dienstverband de wachttijd voor de WIA nog niet is verstreken, wordt de premievrijstelling gebaseerd op de mate van arbeidsongeschiktheid zoals die gold bij de eerste toekenning van de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.

b) Als de werknemer in een andere pensioenregeling gaat deelnemen, dan dekt de nieuwe pensioenuitvoerder premievrijstelling conform de nieuwe pensioenregeling, maar uitsluitend bij en voor zover sprake is van toename van de mate van arbeidsongeschiktheid boven de onder a bedoelde mate van arbeidsongeschiktheid.

59. Kan de regering toelichten of de huidige praktijk in lijn met convenant ook mogelijk is met de nieuwe wettelijke bepaling?

Antwoord 59

Voor een deelnemer zijn de afspraken die zijn vastgelegd in de pensioenovereenkomst en de vertaling naar het pensioenreglement, uitvoeringsovereenkomst en – in geval van verzekeraars – een verzekeringsovereenkomst en bijbehorende voorwaarden, leidend. In de pensioensector zijn afspraken gemaakt voor het geval iemand reeds arbeidsongeschikt is op het moment dat de pensioenregeling wordt gewijzigd. Hierbij is afgesproken dat de premievrije voortzetting van arbeidsongeschiktheid wordt uitgekeerd conform de pensioenregeling op de eerste ziekte dag en niet conform de pensioenregeling op het moment dat de premievrije voortzetting daadwerkelijk in gaat. Dit is vastgelegd in een convenant tussen pensioenuitvoerders en heeft zijn weerslag gevonden in de pensioenreglementen en verzekeringsovereenkomsten.

De overstap naar het nieuwe pensioenstelsel, en specifiek de overstap van DB-regelingen naar DC-regelingen bij verzekeraars, vraagt om andere afspraken. Immers, opbouwen op grond van een DB-regeling is na inwerkingtreding van het wetsvoorstel toekomst pensioenen niet meer mogelijk. Werkgevers en werknemers zullen dus bij wijziging van de pensioenovereenkomst nadrukkelijk ook moeten afspreken dat de premievrije voortzetting op grond van de nieuwe pensioenregeling zal plaatsvinden. Werkgevers en verzekeraars zullen ervoor moeten waken dat bij wijziging van de pensioenovereenkomst ook de verzekeringsovereenkomst en voorwaarden aangepast worden, zodat deze in overeenstemming zijn met de nieuwe pensioenovereenkomst. Dit is ook in lijn met de jurisprudentie waarin naar voren komt dat de werknemer door aanvaarding van de gewijzigde pensioenovereenkomst ook de begunstiging van de gewijzigde uitvoeringsovereenkomst en verzekeringsvoorwaarden aanvaardt. Hieronder kan ook een aanpassing met betrekking tot de voorwaarden van premievrije voortzetting wegens arbeidsongeschiktheid passen.

Hoewel dit bij de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel vraagt om andere afspraken dan in het convenant zijn vastgelegd, vind ik dit ook passend. Immers, het is niet uitlegbaar voor een deelnemer die reeds in een nieuwe pensioenregeling deelneemt, om na een korte periode weer teruggezet te worden in een oude regeling. Het terugzetten in de oude regeling zou ook kunnen betekenen dat eventuele compensatie, mogelijk met terugwerkende kracht, stopgezet wordt. Ik vind dit een onwenselijke situatie. Alleen voor deelnemers die al geen band meer hebben met de werkgever en waarvoor de pensioenovereenkomst (inclusief de verzekeringsovereenkomst en verzekeringsvoorwaarden) niet meer (eenzijdig) gewijzigd kan worden, heb ik overgangsrecht geregeld.

Aanvullende vragen lid Omtzigt (voor zover nog niet meegenomen in beantwoording overige vragen)

Vraag:

In een premieregeling liggen bij pensioenfondsen alle risico's bij de deelnemers. Er is geen sponsor, werkgever of achterliggende andere partij die bij kan storten. De reserve is dood geld omdat je die niet mag gebruiken. Op het moment dat je hem inzet, moet je hem bovendien direct weer vullen. De minister heeft in de regelgeving PPI's dan ook vrijstelling gegeven om dit MVEV niet aan te houden. Waarom geeft zij die vrijstelling niet ook aan pensioenfondsen?

- Is de minister het eens dat het MVEV een deelnemer geen enkele bescherming biedt als deze zodra hij aangewend is gelijk weer gevuld moet worden?

- Ziet de minister in dat het aanhouden van een MVEV de deelnemers dus niet beschermd in geval van nood?
- Kan de minister bevestigen dat PPI's die exact dezelfde producten aanbieden als pensioenfondsen geen MVEV hoeven aan te houden waar pensioenfondsen dit wel moeten?
- Kan de minister ook aan pensioenfondsen vrijstelling voor het MVEV verlenen?

Antwoord:

Uit de Europese pensioenrichtlijn (IORP I en II) volgt dat een Nederlands pensioenfonds een minimaal eigen vermogen moet aanhouden als er drie omstandigheden van toepassing zijn:

1. Er is een pensioenregeling overeenkomen;
2. De werkgever of onderneming heeft de pensioenregeling overgedragen aan een pensioenuitvoerder; en
3. De pensioenuitvoerder verzekert een dekking tegen biometrische risico's of garandeert de hoogte van uitkeringen of beleggingsrendement.

Wanneer deze omstandigheden van toepassing zijn, is er derhalve sprake van een minimaal vereist eigen vermogen dat aangehouden moet worden. Ook in het nieuwe pensioenstelsel zal er in een pensioenregeling dekking van biometrische risico's geboden worden, waardoor een pensioenfonds een minimaal vereist eigen vermogen zal moeten aanhouden. Een premiepensioeninstelling mag geen biometrische risico's dekken, derhalve is de situatie van een premiepensioeninstelling en een pensioenfonds niet goed vergelijkbaar.

Het minimaal vereist eigen vermogen is bedoeld voor solvabiliteit(bescherming) en vormt daarmee de ondergrens van het eigen vermogen. Het minimaal vereist eigen vermogen biedt daarmee deelnemers meer bescherming dat de pensioenuitvoerder ook op langere termijn aan de pensioenverplichtingen kan blijven voldoen. De buffer die volgt uit het minimaal vereist eigen vermogen mag niet gebruikt worden voor de financiering van bijvoorbeeld operationele kosten. Om te voorkomen dat buffers aangehouden worden die op geen enkel moment ten goede van de deelnemers kunnen komen, hanteert het wetsvoorstel alleen het einde van een kalenderjaar als meetmoment voor het minimaal vereist eigen vermogen. Dit betekent dat pensioenfondsen gedurende een kalenderjaar het minimaal vereist vermogen kunnen inzetten om bepaalde risico's op te vangen.

Zoals ook in de nota naar aanleiding van het verslag aangegeven is het denkbaar dat een pensioenfonds op grond van de IORP-richtlijn geen minimaal vereist eigen vermogen hoeft aan te houden. Dat is alleen mogelijk indien het pensioenfonds enkel een variabele ouderdomspensioenuitkering aanbiedt en daarnaast geen nabestaandenpensioen en/of arbeidsongeschiktheidspensioen aanbiedt, ook niet in de opbouwfase. Alleen in dat geval is er geen dekking tegen biometrische risico's en wordt er geen beleggingsrendement of bepaalde uitkeringshoogte gegarandeerd. In dat geval is het pensioenfonds op grond van de IORP-richtlijn niet verplicht om een minimaal vereist eigen vermogen aan te houden. Het is derhalve niet aan de minister om te bepalen of een pensioenfonds een minimaal vereist eigen vermogen moet aanhouden, die verplichting volgt uit de voorwaarden die hiervoor zijn vastgelegd in Europese regelgeving.

Vraag:

Kan de regering aangeven hoe waardeoverdrachten werken in de transitieperiode? Ofwel kun je waardeoverdracht plegen wanneer ofwel het uitgaande of het inkomende fonds ergens in de transitie zit? Indien dat uitvoeringstechnisch moeilijk is, is het dan mogelijk om black out periodes te hebben, waarbij tijdelijk geen waardeoverdracht mogelijk is? (zoals nu bij onderdekking)

Antwoord:

In beginsel kan waardeoverdracht tussen verschillende regelingen, net zoals dat nu het geval is, ook plaatsvinden tijdens de transitieperiode. Ook nu is het mogelijk dat waardeoverdracht plaatsvindt van een uitkeringsregeling naar een premieregeling, of andersom. De regels daartoe wijzigen niet met de introductie van de Wet toekomst pensioenen. Wel kan het zo zijn dat, in het geval het waardeoverdracht tussen twee uitkeringsregelingen betreft, de overdragende pensioenuitvoerder en de nieuwe pensioenuitvoerder in een andere fase van het transitieproces

zitten, en daar wellicht ook andere keuzes maken. Tijdens deze periode kunnen we dus niet voorkomen dat deelnemers twee keer een pensioentransitie doormaken.

Individuele waardeoverdracht is een recht van de deelnemer en het opschorten daarvan kan zowel voor- als nadelen hebben. Zo kan het tijdelijk opschorten van het recht op individuele waardeoverdracht er voor zorgen dat oude opgebouwde aanspraken maar één keer hoeven te worden ingevaren. Dit beperkt de transitiekosten, ontlast de druk op de pensioenuitvoering en maakt het voor de deelnemer waarschijnlijk ook overzichtelijker. Het nadeel van het opschorten van individuele waardeoverdracht vloeit voort uit het feit dat het juist in het belang van de deelnemer is om de opgebouwde pensioenaanspraken samen te voegen met de nieuwe opbouw, bijvoorbeeld omdat de nieuwe pensioenregeling beter bij de wensen van de deelnemer aansluit. Alles overwegende acht ik het niet noodzakelijk om het recht op individuele waardeoverdracht tijdens de transitieperiode op te schorten. Ik kan uw Kamer echter ook volgen wanneer dit recht tijdelijk wel wordt opgeschort, zij het dat de voorwaarden wel zodanig dienen te worden gesteld dat de opschortingsperiode zo kort mogelijk is.

Vraag:

Het begrip 'invaardekkingsgraad' ontbreekt.

Antwoord:

De invaardekkingsgraad is beschreven in artikel 150q, zesde lid, van de Pensioenwet als de dekkingsgraad die een pensioenfonds nodig heeft om te komen tot een verantwoorde, uitlegbare en evenwichtige overstap naar de uitvoering van de gewijzigde pensioenovereenkomsten en is een financiële uitwerking van de besluitvorming over de gewijzigde pensioenovereenkomsten en de compensatie.

Vraag:

De Wtp maximeert de fiscaal gefaciliteerde pensioenpremie via artikel 18a Wet LB op 30%. Dit is gebaseerd op een rekenrente van 1.5%. Artikel 18a krijgt een aanpassingsmechanisme voor deze maximale pensioenpremie. Uit dit aanpassingsmechanisme volgt dat de pensioenpremie maximaal 27% wordt bij een rekenrente van 2%. De rekenrente is ondertussen gestegen naar 2% (voor de maand november 2022, het 12-maands gemiddelde dat pensioenfondsen mogen gebruiken nog niet). Als die rekenrente 2% (of hoger) blijft, wordt de pensioenpremie dan bij inwerkingtreding Wtp gemaximeerd op 27%??

Antwoord:

Bij een inwerkingtreding van het wetsvoorstel toekomst pensioenen per 1 juli 2023 staat de premiegrens op 30%. Het aanpassingsmechanisme regelt dat de premiegrens voor het eerst per 1 januari 2037 en daarna elke vijf jaar wordt gewijzigd. Daarnaast regelt het aanpassingsmechanisme dat de premiegrens tussentijds wordt gewijzigd als deze meer dan 5%-punt verschilt van de geldende of een reeds aangekondigde premiegrens. Als peildatum voor het berekenen van de premiegrens geldt 1 oktober en geldt een aankondigingstermijn van drie jaar. Bij een inwerkingtreding van het wetsvoorstel toekomst pensioenen per 1 juli 2023 wordt voor het eerst per 1 oktober 2023 berekend of de premiegrens moet wijzigen. Hiertoe wordt gekeken naar het 27^e percentiel van de reële lange-termijn rendementsverwachting in de scenario-set toegepast op een modelportefeuille van aandelen en obligaties. Als uit die berekening blijkt dat een premiegrens volgt die meer dan 5%-punt verschilt van de geldende premiegrens van 30% dan zal worden aangekondigd dat de premiegrens wijzigt. Er geldt een aankondigingstermijn van 3 jaar. De premiegrens zal dan wijzigen per 1 januari 2027. Bij een uitkomst per 1 oktober 2023 van een premiegrens van 27% zou de premiegrens overigens niet worden aangepast. Een premiegrens van 27% verschilt 3%-punt ten opzichte van de geldende premiegrens van 30% en dat is niet meer dan 5%-punt.

Vraag:

Er is geen pensioenrichtleeftijd meer: arbeidsovereenkomsten eindigen bijna altijd van rechtswege bij het bereiken van de AOW-leeftijd of de reglementaire pensioenleeftijd. Nu de pensioenrichtleeftijd van artikel 18a komt te vervallen, zijn pensioenuitvoerders niet meer verplicht om een reglementaire pensioenrichtleeftijd te hebben. Kunt u aangeven wat dit betekent voor

arbeidsovereenkomsten waarin nu staat dat die van rechtswege eindigen bij de 'reglementaire pensioenleeftijd'? Betekent dit dat arbeidsovereenkomsten die niet eindigen bij de AOW-leeftijd, en blok aangepast moeten worden omdat er anders geen einddatum meer is?

Antwoord:

Een arbeidsovereenkomst kan van rechtswege eindigen wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd als een dergelijk pensioenbeding is opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Voor de pensioengerechtigde leeftijd kan bij verschillende pensioenleeftijden zijn aangesloten, zo kan aangesloten zijn bij de AOW-leeftijd, de reglementair te bereiken pensioenleeftijd of de pensioenrichtleeftijd zoals opgenomen in de fiscale wetgeving. Deze laatste verwijzing naar de fiscale richtleeftijd wijzigt met inwerkingtreding van de WTP. Of door de inwerkingtreding van de WTP niet meer direct kenbaar is welke leeftijd geldt, hangt dus af van de formulering van het betreffende beding. In het verleden is door rechters vaker geoordeeld over de werking van een pensioenontslagbeding na een wetswijziging. Daarbij werd gekeken naar de bedoeling van partijen toen zij het beding overeenkwamen in de arbeidsovereenkomst.

Verder heeft de werkgever de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst te beëindigen zonder instemming van de werknemer als deze werknemer een bepaalde leeftijd heeft bereikt. Het gaat dan bijvoorbeeld om de AOW-leeftijd als genoemd in artikel 7 onderdeel a van de Algemene Ouderdomswet. Deze opzegmogelijkheid blijft eveneens toepasbaar.

Vraag:

Het kabinet streeft er naar om de premies voor het netto pensioen leeftijdsafhankelijk te houden. Dit is voorsnog geprobeerd door de premies van het netto pensioen via artikel 5.17 Wet IB te koppelen aan artikel 18a Wet LB. Dit lijkt een onjuiste verwijzing. Ik neem aan dat het kabinet heeft bedoeld om de premies voor het netto pensioen te koppelen aan de tabel voor beschikbare premieregelingen zoals bedoeld in 38r Wet LB.

Antwoord:

Voor nettopensioen is het mogelijk de premies leeftijdsafhankelijk te houden aangezien dit vrijwillige regelingen betreft. Dat het is toegestaan deze premies leeftijdsafhankelijk te houden wil niet zeggen dat dit ook het streven van het kabinet is. De verwijzing in artikel 5.17a Wet inkomstenbelasting 2001 naar artikel 18a, eerste lid, Wet op de loonbelasting 1964 is dan ook niet onjuist. Alhoewel voor nettopensioen niet de eis geldt van een leeftijdsafhankelijke premie dient de premie in dergelijke regelingen wel te blijven binnen de leeftijdsafhankelijke fiscale premiegrens.

Vraag:

In het oude en in het nieuwe recht geldt ongewijzigd dat beleggingen volgens het 'prudent person' beginsel moet plaatsvinden. Dit beginsel vindt zijn oorsprong in het Europese recht (IORP/IORP2). Over het algemeen wordt aangenomen dat dit beginsel vanuit Europees perspectief (art. 19 IORP2) beleggen met geleend geld niet in de weg staat, zolang er maar geen sprake is van individuele toerekening van beleggingsrendementen.

In de toelichting op de Wtp wordt het beginsel van de prudent person erkend en beschreven. Echter, het lijkt dat het perspectief van de prudent person nog steeds gericht is op de collectiviteit. Evenwel wordt onder de Wtp individueel toegerekend, waardoor per persoon beleggingsrendementen zichtbaar worden. Kunt u aangeven of het prudent person beginsel uit de IORP2 richtlijn lenen ten behoeve van een hoger rendement in combinatie met individuele toerekening toestaat? Maakt het daarbij verschil of er sprake is bij de uitvoering van de pensioenregeling van solidaire buffers waaruit eventuele negatieve rendementen worden gecompenseerd?

Antwoord:

Volgens overweging 48 van de IORP-Richtlijn moeten pensioeninstellingen een passende mate van beleggingsvrijheid hebben. Volgens overweging 45 van de IORP-Richtlijn moeten pensioeninstellingen om de rechten van deelnemers en pensioengerechtigden afdoende te beschermen, kunnen kiezen voor een allocatie van activa die strookt met de specifieke aard en de looptijd van hun verplichtingen. Daarom is efficiënt toezicht vereist, alsook een benadering van de

beleggingsregels die pensioeninstellingen voldoende flexibiliteit biedt om het veiligste en doelmatigste beleggingsbeleid te kiezen en hen verplicht prudent te handelen. Naleving van de „prudent person“-regel vereist derhalve een beleggingsbeleid dat is toegespitst op de deelnemersstructuur van de afzonderlijke pensioeninstelling.

In het nieuwe stelsel wordt hieraan nader invulling gegeven door middel van de vaststelling van risicohoudingen per leeftijdscohort. Daaruit blijkt welke beleggingsrisico's deelnemers willen en kunnen lopen. Het beleggingsrisico moet daarbij passen. Dat geldt ook in geval van opheffing van de leenrestrictie, waarbij onder meer gekeken moet worden naar de looptijd van het persoonlijke pensioenvermogen tot het moment van uitkeren. Opheffing van de leenrestrictie is alleen toegestaan als aangetoond kan worden dat dit past bij de risicohouding van een bepaalde deelnemer of van een groep deelnemers. Verder betekent opheffing van de leenrestrictie niet dat er op fonds niveau geleend hoeft te worden. Alleen aan de jongste deelnemers kan eventueel meer dan honderd procent exposure naar zakelijke waarden worden toebedeeld. Naar mijn mening staat de IORP-Richtlijn opheffing van de leenrestrictie onder deze condities niet in de weg in het nieuwe stelsel. Wel vind ik het, in aansluiting op hetgeen uw Kamer hierover uitgesproken heeft, verstandig dat hierbij een procentuele begrenzing aan de maximale exposure naar zakelijke waarden kan worden gesteld.

Vraag:

Kunt u aangeven wat het doel is van artikel 150 Pw na inwerkingtreding van de Wtp? Bent u van mening dat 150 zijn werking behoudt? Indien dat niet het geval is, kunt u aangeven welk instrumentarium DNB ter beschikking staat om pensioenfondsen tot overdracht of herverzekering te laten dwingen?

Antwoord:

Artikel 150 van de Pensioenwet blijft van toepassing na 1 januari 2027. Bij pensioenfondsen die niet invaren maar wel (uiterlijk per 1 januari 2027) een nieuwe premieregeling uitvoeren, is voorgesteld dat de tot dat moment opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten automatisch in een apart financieel geheel gescheiden van de nieuwe premieregeling worden ondergebracht. Op de reeds (tot uiterlijk 1 januari 2027) opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten blijft, net als bij gesloten pensioenfondsen, het huidige financieel toetsingskader van toepassing en daarmee dus ook artikel 150 van de Pensioenwet

Vraag:

De datum van 31 december 2022 moet nog worden aangepast naar 30 juni 2023. Daarnaast is de vraag of aan een dan bestaande premieovereenkomst met naar leeftijd oplopende staffel tot 1 januari 2027 (dus uiterlijk 31 december 2026) nieuwe deelnemers toegevoegd mogen worden. Eerder is dit wel zo gecommuniceerd, maar goed om dit bevestigd te krijgen. Overigens is dit wel de aanname zoals dit in de markt is begrepen en is dit ook al veelvuldig door werkgevers zo ingevoerd.

Antwoord:

De datum van 31 december 2022 is met de derde nota van wijziging reeds aangepast in de dag voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van het wetsvoorstel toekomst pensioenen, dat wil zeggen 30 juni 2023.

Het overgangsrecht strekt zich specifiek uit tot degenen die op het moment van invoering van een premieovereenkomst met een leeftijdsonafhankelijke premie voor toekomstige werknemers (uiterlijk 31 december 2026) reeds deelnemer zijn in de regeling. Als de nieuwe regeling op 1 januari 2027 ingaat, geldt de bestaande premieovereenkomst voor alle deelnemers die voor die datum deel gaan nemen aan de pensioenregeling. Indien partijen echter besluiten om op een eerder moment dan 1 januari 2027 over te stappen op een premieovereenkomst met een leeftijdsonafhankelijke premie, geldt dat vanaf dat moment voor alle nieuwe deelnemers een leeftijdsonafhankelijke premie moet worden gehanteerd. Dit is zo ook opgenomen in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel toekomst pensioenen.

Vraag:

De kans wordt groot geacht dat door de grote fluctuaties in de rente de fiscale premiegrens wordt bijgesteld. Omwille van stabiliteit in de arbeidsvoorwaardelijke fase en voldoende ruimte voor adequate afspraken omwille van zekerheid en stabiliteit wordt verzocht de afgesproken premiegrens tot 2037 niet aan te passen. En op zijn minst bij te stellen van een afwijking van 10%-punt. Kan de minister dit toezeggen?

Antwoord:

Naar aanleiding van het advies van de Commissie Parameters zal door DNB ook de scenarioset worden vernieuwd. Zodra de nieuwe scenarioset beschikbaar is, zal het effect hiervan op de premiegrens worden bepaald. Ik zal hierop terugkomen in de kabinetsreactie op de impactberekeningen naar aanleiding van het advies van de Commissie Parameters.

Vraag:

Afgesproken is dat eventuele vrijval als gevolg van het overschrijden van de solidariteitsreserve aan het einde van de transitieperiode altijd ten goede komt aan de deelnemers binnen de pensioenregeling en niet teruggestort wordt aan de werkgever (p.224). Waar wordt dit geëxpliciteerd in de wet?

Antwoord:

In het voorgestelde artikel 150n, achtste lid, van de Pensioenwet is geregeld dat een solidariteitsreserve of risicodelingsreserve tot 1 januari 2037 een grotere omvang mag hebben dan 15% van het voor pensioen gereserveerd vermogen. Overschrijding van het maximum voor de reserves is na de transitieperiode dus toegestaan. De uitvoerder heeft vervolgens minimaal tien jaar om dit meerdere ten goede te laten komen aan de deelnemers. In het wetsvoorstel is verder geregeld dat in de uitvoeringsovereenkomst de uitgangspunten, regels en procedures worden opgenomen die gelden ten aanzien van de regels voor het uitdelen uit de reserve. Tot het invaren zijn de bestaande regels voor terugstorting in artikel 129 van de Pensioenwet ongewijzigd van toepassing. Kort gezegd kan terugstorting alleen als gezien de beleidsdekkingsgraad wordt voldaan aan de eisen ten aanzien van het (minimaal) vereist eigen vermogen, de voorwaardelijke toeslagen over de afgelopen tien jaar zijn verleend als ook in de toekomst kunnen worden verleend en kortingen in de afgelopen tien jaar zijn gecompenseerd.

Vraag:

Hoe wordt geborgd dat OR'en bij werkgevers die vrijwillig deelnemen aan de pensioenregeling van een (verplicht) bedrijfstakpensioenfonds tijdig en adequaat worden geïnformeerd en betrokken bij het wijzigen van de pensioenregeling en adequate afspraken inzake compensatie? Heeft de OR hierbij een instemmingsrecht? Hoe wordt geborgd dat OR'en bij werkgevers die gebruik maken van de eerbiedigende werking tijdig en adequaat worden geïnformeerd en betrokken bij het wijzigen van de pensioenregeling en adequate afspraken inzake compensatie?

Antwoord:

Voor zover de pensioenregeling niet is geregeld door verplichte aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds en niet is geregeld via een collectieve arbeidsovereenkomst, behoeft de werkgever instemming van de ondernemingsraad met de wijziging van de pensioenregeling (inclusief de compensatieregeling), of is de werkgever gehouden hierover advies te vragen aan de personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering. De informatieverplichtingen van de Wet op de ondernemingsraad zijn hierbij van toepassing.

Wat betreft eerbiedigende werking geldt het volgende: De pensioenregeling met een geëerbiedigde progressieve premie kan niet aangeboden worden aan nieuwe werknemers. Voor deze werknemers wordt een nieuwe pensioenovereenkomst afgesproken met een leeftijdsonafhankelijke premie. De bestaande regeling zal daarnaast aangepast moeten worden om deze af te sluiten voor nieuwe toetreders. Zowel voor de totstandkoming van de nieuwe pensioenovereenkomst als voor de genoemde wijziging van de bestaande, te eerbiedigen pensioenregeling, gelden de reguliere procedures voor het sluiten respectievelijk wijzigen van een pensioenovereenkomst, waaronder indien van toepassing de instemmingsprocedure via de OR. De ondernemingsraad zal dus bij beide wijzigingen betrokken zijn.

Vraag:

De meeste fondsen willen de compensatie voor de doorsneesystematiek over de komende tien jaar spreiden. Hoe kunnen zij die toezegging nakomen als het fiscaal maximum in een keer fors verlaagd wordt? Is het niet logisch om hiermee rekening te houden, bijvoorbeeld door de komende 10 jaar het maximum niet te verlagen of maar beperkt te verlagen?

Antwoord:

Er is voorzien in extra fiscale ruimte van 3%-punt gedurende de gehele compensatieperiode. Dit is geregeld in artikel III, onderdeel R, van de Wet toekomst pensioenen (artikel 38s, eerste lid, Wet op de loonbelasting 1964). Deze ruimte staat vast en is in principe voldoende voor een adequate en evenwichtige compensatie. Sociale partners kunnen besluiten om meer premieruimte te gebruiken voor compensatie, maar dienen zich wel te realiseren dit uit de ruimte voor reguliere pensioenopbouw komt. Als de premiegrens verlaagd wordt door een hogere rendementsverwachting, dan is de kostprijs van de opbouw van het reguliere pensioen ook lager. Om de premiegrens voor de reguliere pensioenopbouw gedurende de compensatieperiode zo stabiel mogelijk te houden is gekozen voor een aanpassingsmechanisme dat in principe pas per 1 januari 2037 tot een aanpassing van de premiegrens leidt. Alleen bij een wijziging van de premiegrens met meer dan 5%-punt zal deze eerder worden aangepast waarbij een aankondigingstermijn geldt van drie jaar. Dit is geregeld in artikel III, onderdeel B, van de Wet toekomst pensioenen (artikel 18a, zesde en zevende lid, Wet op de loonbelasting 1964).

Vraag:

De maximale fiscale premiegrens van 30% (inclusief compensatie 33%) leidt tot behoud van de premie voor 90% van de deelnemers. Kan wettelijk worden opgenomen dat in die 10% van de gevallen waar dit niet van toepassing is, de premievrijval standaard geheel vrijvalt aan de deelnemers van de desbetreffende regeling in de vorm van een toelage op het loon, tenzij sociale partners daar andere afspraken over maken. Deze toelage stelt de betreffende werknemers in staat op andere wijze dat deel van de oudedagsvoorziening op te bouwen.

Antwoord:

Decentrale sociale partners, werkgevers en werknemers, of de beroepsgenoten bekijken in de transitie wat de effecten zijn van de afschaffing van de doorsneesystematiek. Als hieruit blijkt dat bepaalde groepen nadeel ondervinden, bepalen ze wat er nodig is om het nadeel te beperken, en hoe ze dit willen financieren. Dit kan uit de premie, maar in sommige gevallen ook uit het vermogen van het pensioenfonds. Compensatie kan tot slot ook buiten het pensioendomein plaatsvinden, al heeft het de voorkeur dat dit zoveel mogelijk binnen het pensioendomein plaatsvindt aangezien de compensatie dan zijn pensioendoelstelling behoudt. Het is kortom aan sociale partners om de compensatieregeling vorm te geven op een wijze die past bij de sector. Vanwege deze behoefte aan maatwerk is het niet passend om op een onderdeel wettelijk voor te schrijven hoe de compensatieregeling vormgegeven zou moeten worden, dat beperkt de onderhandelingsvrijheid van decentrale sociale partners.

Vraag:

APF-en tasten nog in het duister m.b.t. het invaren. Er is veelal sprake van meerdere werkgevers in een kring, naar alle waarschijnlijkheid met verschillende wensen t.a.v. wel / niet invaren, naar welk contract wordt ingevaren en of er wel of geen buffers worden gevuld.

- Hoe voorziet de wet in de omgang met deze verschillende wensen van werkgevers binnen één kring? Is er sprake van één transitieplan voor alle werkgevers binnen de kringen en kan één werkgever invaren voor iedereen blokkeren?
- Is het mogelijk om op het moment van transitie in één handeling de kring administratief te splitsen, om vervolgens de verschillende (2+) resulterende kringen individueel wel of niet in te varen, op basis van individuele transitieplannen? Zijn er in dat geval nog aanvullende wetswijzigingen nodig om de splitsing langs dezelfde vermogenslijnen te doen als de VBA of standaardmethode

Antwoord:

Het uitgangspunt is dat degenen die bevoegd is de regeling te wijzigen verantwoordelijk is voor het (laten) opstellen van een transitieplan. In het transitieplan wordt tevens onderbouwd of er wel of

niet een verzoek tot invaren zal worden gedaan. In het geval van meerdere werkgevers binnen een collectiviteitkring bij een APF zou het pensioenfonds dus voor een deel van de werkgevers een verzoek tot invaren kunnen krijgen en van een deel van de werkgevers niet. Binnen de collectiviteitkring kan dat ertoe leiden dat niet alle regelingen invaren. Binnen deze collectiviteitkring kan toepassing worden gegeven aan artikel 150I zodat het deel dat niet invaart, en in het oude FTK blijft, wordt aangemerkt als een te onderscheiden financieel geheel. Het APF zou er daarna voor kunnen kiezen om een extra kring te maken als dit (commercieel) interessant is en achterblijvers via 83 PW aanbieden over te gaan naar een andere kring.